



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa
Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
Maestro En Administración De Negocios – MBA.

AUTOR:
Bach. Lujan Miguel Rafael Dario (ORCID:0000-0002-7139-5025)

ASESORA:
Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina (ORCID:0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modelos Gerenciales

Lima - Perú
2019

Dedicatoria

El presente documento está dedicado a todas las personas que contribuyeron a las ciencias administrativas. Así también a todos los que me brindaron su confianza en la realización de la tesis y va hacia aquellas personas que lo pondrán en práctica.

Rafael Darío Luján Miguel

Agradecimiento

Reconozco en este trabajo en primer lugar a Dios, el santísimo; y a todos a quienes están junto a mí en brindarme su apoyo.

Rafael Darío Luján Miguel

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autenticidad

Por el presente documento, yo Lujan Miguel Rafael Dario, identificado con DNI N° 06785305, a efecto del cumplimiento con la disposición vigente que se ha considerado en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, en la jefatura de Posgrado, Sección administración de Empresas, declaro en juramento que todos los documentos que se acompaña es auténtico y verdadero.

Del mismo modo, declaro en juramento que toda la información presentada en el presente documento es auténtica y verdadera.

Asimismo, asumo el compromiso correspondiente ante cualquier falsedad, omisión y ocultamiento tanto de los documentos como de los datos aportados; por ende, estoy sometido a la disposición de las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 30 de julio de 2019



Rafael Dario Lujan Miguel
DNI: 06785305

Índice

	Pág
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Presentación.....	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	1
II. Método.....	19
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2 Operacionalización de variables.....	19
2.3 Población, muestra y muestreo.....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5 Procedimiento.....	26
2.6 Métodos de análisis de datos	27
2.7 Aspectos éticos	27
III. Resultados	28
IV. Discusión.....	46
V. Conclusiones.....	51
VI. Recomendaciones.....	53
Referencias	55
Anexos.....	61
Anexo 1 Instrumento de recolección de datos.....	62
Anexo 1.1 Cuestionario sobre capital humano.....	62
Anexo 1.2 Cuestionario sobre retención del personal	67
Anexo 2 Artículo científico	72
Anexo 3 Registro de datos.....	96
Anexo 4 Matriz de consistencia	98
Anexo 5 Reporte de similitud.....	107

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable capital humano.....	21
Tabla 2. Operacionalización de la variable retención del personal	22
Tabla 3. Niveles de capital humano.....	28
Tabla 4. Niveles de capital intelectual.....	29
Tabla 5. Niveles de capital social	30
Tabla 6. Niveles de capital afectivo.....	31
Tabla 7. Niveles de retención del personal.....	32
Tabla 8. Niveles de diseño del puesto	33
Tabla 9. Niveles de retribución.....	34
Tabla 10. Niveles de desarrollo profesional	35
Tabla 11. Niveles de conciliación de la vida	36
Tabla 12. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre capital humano y retención del personal.....	37
Tabla 13. Capital humano y retención del personal	38
Tabla 14. Capital humano y diseño del puesto.....	39
Tabla 15. Capital humano y retribución	40
Tabla 16. Capital humano y desarrollo profesional.....	41
Tabla 17. Capital humano y conciliación de la vida.....	42
Tabla 18. Retención del personal y capital intelectual	43
Tabla 19. Retención del personal y capital social	44
Tabla 20. Retención del personal y capital afectivo.....	45

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de capital humano	28
Figura 2 Niveles de capital intelectual	29
Figura 3. Niveles de capital social.....	30
Figura 4. Niveles de capital afectivo	31
Figura 5. Niveles de retención del personal	32
Figura 6. Niveles de diseño del puesto	33
Figura 7. Niveles de retribución	34
Figura 8. Niveles de desarrollo profesional.....	35
Figura 9. Niveles de conciliación de la vida.....	36

Presentación

Estimados miembros del Jurado:

La presente Tesis titulada “Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios. La actual investigación engloba los siguientes capítulos:

El presente documento de investigación tiene como destino de estudio el poder establecer el grado de relación del Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 con el fin de dar a saber a los directivos de la empresa información auténtica que permita tomar acciones de decisión a fin de que ayuden a mejorar la problemática detectada en la alta deserción de los colaboradores

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del capital humano y la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 78 trabajadores seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de capital humano” y un “Cuestionario de retención de personal” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el capital humano y la retención de personal, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Tao b de Kendall.

Se infirió que el capital humano y la retención de personal son variables que afectan los procesos internos y externos en una empresa privada y forzosamente a los trabajadores que lo integran.

Palabras clave: Capital humano, capital intelectual, capital social, capital afectivo, retención de personal

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between human capital and the retention of the personnel of Luframa Hardware Technologies SAC. of the district of San Juan de Lurigancho during the year 2019.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 78 workers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Capital Questionnaire" and a "Personnel Retention Questionnaire", duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. The data were processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between human capital and the retention of personnel, a situation that was proven via the use of the Tada b test by Kendall.

It is inferred that human capital and the retention of personnel are variables that affect the internal and external processes in a private company and necessarily to the workers that comprise it.

Keywords: Human capital, intellectual capital, social capital, affective capital, staff retention.

I. Introducción

Actualmente, se vive en una sociedad globalizada competitiva que exige mejorar la forma de presentar los desempeños y logros institucionales para obtener resultados favorables en la organización.

Ha sido inminente la ampliación de las funciones de las oficinas de administración de talento humano, considerando las funciones de operaciones manifestadas en lo estrictamente transaccional como actividades de selección, reclutamiento de personal, normatividad, contratación y planillas; así como procesos estratégicos que consideran la formación y mejoramiento de los colaboradores, procesos clave para favorecer la mejora de la empresa. Por tal motivo, “es necesariamente trascendental sostener a la gente talentosa a través de una gestión eficiente en lo que respecta al recurso humano de la empresa” (Torres, 2005, p. 152).

La revista Harvard Review indica que los puestos con mayor complejidad han analizado que el 1% de los mejores profesionales tienden a lograr mejores resultados que los trabajadores medios en un 127%. Esto demuestra el desproporcionado efecto del talento en el ámbito del trabajo.

Romero (2015) plantea que uno de los objetivos primordiales de las áreas de talento humano es procurar elpreciado y ansiado talento óptimo para formar parte de sus equipos de trabajo y de esta forma concretizar las metas organizacionales planteadas.

Son diversas los autores que afirman que uno de los problemas más importantes de los gestores de talento humano actualmente es la búsqueda de estrategias o procedimientos para impedir que fugue o rote el talento humano de la organización, puesto que se manifiesta un porcentaje elevado de movilidad de personal.

Al respecto Holtom et al. (2018) señalan que en el seno de las corporaciones “hoy, más que nunca, es sumamente importante la retención de trabajadores destacados, altamente calificados y con un potencial talento”.

Si bien muchas organizaciones determinan la coexistencia de altos estándares de movilidad de colaboradores, no han tenido en cuenta los costes que resulta de esta rotación, circunstancia que justifica la necesidad de estudiar la eficiencia de la

administración del talento humano para sostener a los colaboradores más destacados de la corporación (Marañón, 2014).

La gestión del talento humano debe asumir un rol estratégico para plantear, implementar, ejecutar, evaluar y mejorar los procedimientos para retener al personal. Para esto es importante considerar los desafíos que se proponen actualmente en la retención de los colaboradores más destacados ya que exige a las organizaciones a dar mucha importancia a la capacitación de sus colaboradores, a atender sus prioridades y solucionar la casuística personal de cada empleado” (Search People, 2017).

En la empresa de servicios generales Santa Marta se evidencia el problema de cómo retener a sus colaboradores a causa de la elevada movilidad de los mismos, la cual se realiza cuando se percibe que las actividades laborales son abrumadoras, estresantes o no perciben que esta empresa apuesta por la capacitación permanente y por la formación continua.

Por tanto, es sumamente relevante, como señalan Pulido y Llauce (2018), “actualmente la corporación constituye una visión no muy halagadora en la manera de gestionar el recurso humano y a las debilidades en los procedimientos para retener personal en las corporaciones”.

Entre los trabajos encontrados que se relacionan con las variables de esta investigación se tiene:

En el ámbito internacional se ubicaron los estos antecedentes: García (2016a) el capital humano y su aportación al resultado de la empresa, cuyo objetivo general de la investigación fue determinar en qué nivel incide el talento humano en los resultados del sector industrial mediante un modelo econométrico. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Los modelos de regresión lineal planteados son: a mayor conocimiento de los colaboradores redunda en mayor efectividad de los colaboradores y, por tanto, en mejores ganancias para la organización.

El resultado que se obtuvo es mayor que en el antecedente. La interpretación que se puede dar a este hecho es la verdadera. Mejores habilidades de los colaboradores, manifestadas por satisfacción de los gerentes y asesores y por los mismos empleados, impactan en los resultados de la corporación.

En la investigación denominada La generación del capital humano mediante la formación, un estudio de sus sobre los resultados empresariales, estudio desarrollado por Vila (2004). Su objetivo general fue estudiar el impacto producido por la

formación sobre los resultados de las empresas y la incidencia de la estrategia emprendida por las instituciones. La conclusión fue: La formación es un instrumento para generar capital humano como ventaja competitiva sostenible en tiempo (80%) y que consigue resultados empresariales importantes en el corto y en el largo plazo (100%)

Otra investigación en este ámbito es la de Rodríguez (2015) cuyo objetivo fue plantear un esquema teórico práctico que viabilice la gestión estratégica e integrada de las funciones del talento humano relacionados a los propósitos de la corporación, en un entorno de colaboración con el fin de maximizar el desempeño del talento humano con el fin de demostrar el valor del capital humano y de cómo las estrategias de gestión ayudan a maximizar el desempeño en la organización.

El estudio llegó a concluir en lo siguiente: la administración del capital humano se puede definir como la estructura integral de funciones formales cuyo propósito es asegurar la utilización eficiente del talento humano con la finalidad de lograr el cumplimiento de los la unidad de talento humano de una organización es una que no produce costos; por consiguiente, los responsables de la administración del talento humano debe encargarse en conseguir que sus planes y sistemas apunten a los resultados óptimos del negocio, así como a sustentar económicamente el desembolso que se invierte en estos.

La caracterización del talento humano del sector salud en Colombia, cuyo autor fue Agudelo Calderon, Carlos Alberto (2013). Su objetivo general fue determinar las cualidades, la problemática central y algunas perspectivas del recurso humano del sector sanitario en Colombia. El trabajo arribó a las conclusiones siguientes: existe un alto nivel de desestructuración en el mercado laboral del sector salud (75%). Se pudo observar un desordenado crecimiento del talento humano en este sector ante las prioridades del sistema que por tanto ha devenido en malas prácticas en lo que concierne a la administración del recurso humano.

En el contexto nacional se ha investigado a Cabrejos y otros (2018a) con la propuesta de mecanismos de retención de personal, cuyo objetivo fue proponer algunos mecanismos de retención para consolidar la operatividad y continuidad del personal de servicios generales y conseguir una

relación costo – beneficio en un tiempo previsto con antelación. La investigación concluyó que la estrategia propuesta para retener al personal técnico de una empresa es considerable porque favorece el ahorro mediante un proyecto de bonos y la reestructuración de puestos. Los incentivos por puntualidad generan a la empresa un beneficio de 113.210 soles anuales. Los incentivos por permanencia generan a la empresa un beneficio de 18.282 soles anuales. Los incentivos de seguridad reportan una ganancia de 54.200 soles anuales.

Otra investigación previa se refiere a la propuesta de Anaya (2015) sobre cómo mejorar el clima de la organización a través de la gestión de los recursos humanos cuyo propósito general fue mejorar el clima organizacional, teniendo en cuenta la percepción de sus integrantes. El estudio llegó a concluir en lo siguiente: El plan de mejora considera actividades que requiere la colaboración de los integrantes del equipo y el de las unidades de gestión, de tal manera de que se vaya promoviendo una cultura de inclusión del talento y se pueda indentificar los agentes de transformación.

El estudio desarrollado arriba a la conclusión que en coordinación con RRHH se debe seleccionar personas eficientes para el desarrollo de las funciones en el ámbito de su cultura organizacional (60%) y que se logre adaptar con reactiva facilidad y éxito a la misma (40%).

La existencia de una base emocional positiva determina una identificación del colaborador con la corporación y genera un ambiente agradable para el desempeño de sus funciones. No obstante, van a encontrarse situaciones frustrantes y una insuficiente motivación causada por los cambios constantes en las ocupaciones., que no son consideradas de manera formal en las evaluaciones de cada año.

Por otro lado, Minchán (2017) cuyo trabajo planteó el propósito de determinar la correlación que existe entre el Salario Emocional y el Talento, en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En este trabajo se concluyó como sigue: existe una relación directa y de alta significatividad entre el salario emocional y el recurso humano de la Unidad Ejecutora 001 (Rho de Spearman = 0,561*) resultado de una relación moderada entre las dimensiones planteadas.

Por otro lado se tiene la investigación realizada por Hilario (2018) cuyo propósito fue identificar la relación entre el incentivo y la retención de colaboradores en una institución de créditos prebendarios.

El estudio concluyó que esta correlación es de una magnitud débil entre el incentivo laboral y la permanencia de colaboradores de la corporación. No existe una relación directa y significativa entre la dimensión necesidad de logro y retención; tampoco entre la necesidad de poder y retención; asimismo, ni con la necesidad de afiliación y retención de personal.

La fundamentación científica, técnica y humanista, se encuentra sustentado en las siguientes teorías:

Respecto al capital humano en las corporaciones, el personal es una pieza trascendental para el desenvolvimiento y supuesto desarrollo; por tanto adquiere relevancia y la necesidad de abordar el análisis de cómo debe administrarse utilizando las herramientas y actividades que contribuyan a más incentivo, aprendizaje e innovación, asimismo la eficacia y la competitividad de la institución (Del Canto, 2011, p. 91).

Chiavenato (2009a) manifiesta el recurso humano constituye un área muy álgida para la percepción dominante en las corporaciones. Todo va a depender de las circunstancias vistas desde diversas perspectivas, por ejemplo, la cultura de cada corporación, la organización asumida, las condiciones del entorno, el kit de la corporación, las TICs que se usa, los procedimientos internos, el estilo de gestión de la corporación y la convergencia de diversas variables relevantes. (pp. 7-8)

Claro está, que la administración del recurso humano en la organización debe estar pendiente de todos los aspectos internos y externos que influyan en la motivación de los colaboradores, atento a los problemas que podrían afectar el desempeño del personal, es decir, que cuando se habla de recurso humano no solo atañe al trabajador como sujeto individual, sino también a un ente vinculado a un conjunto de factores externos que de todas maneras van a impactar en su desempeño óptimo de la organización empresarial. Y precisamente, uno de los factores externos que se deben tener en cuenta en la relación empresarial es el vínculo entre el recurso humano y el cliente (Porret, 2010, p.61).

Sobre la gestión del capital humano coinciden los autores cuando la conciben como aquella competencia de la corporación cuyo objetivo es el diseño y elaboración de proyectos para tratar o solucionar los problemas de la organización, haciendo uso

de los conocimientos y la experiencia de los colaboradores (Bontis, 1998, citado por Martín, 2011a, p. 146).

Se pueden abordar diversas dimensiones de la variable administración del talento humano, como las siguientes:

El capital humano comprende la dimensión intelectual que se refiere a las competencias personales que integran el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber estar de todo colaborador en la empresa, es decir, que la teoría de estos autores está basada en una visión integradora del recurso humano. En este sentido vale entender el significado de la dimensión intelectual y saber conocerlas en el funcionamiento de la organización es de mucha relevancia. Quienes gestionan el área de talento humano deben estar seguros de que el trabajador posee habilidades, estrategias y procedimientos para su óptimo desempeño en la función que cumpla; asimismo conocer su valor actitudinal y personal en su desempeño laboral (Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez, 2010, p.126).

Youndt y Snell (2004a, p.143) afirman que la dimensión intelectual del capital humano lo conforman el conocimiento implícito y explícito que corresponde a las experiencias, valores, información en el entorno y las vivencias de los trabajadores. El capital humano presenta un entorno laboral para estudiar y tomar en cuenta nuevas vivencias y conocimientos.

El conocimiento tácito se orienta a fortalecer la innovación organizacional y constituye la mentalidad de los colaboradores, es decir, está referido a la parte subjetiva, intuición, la capacidad para decidir, saber cómo y por qué actuar de una manera u otra dentro de la organización (Youndt y Snell, 2004b, p.143).

El conocimiento explícito se orienta a fortalecer la productividad en relación con la eficiencia y efectividad, está materializado y puede acumularse en bases de datos para difundirse mediante el lenguaje formal y sistemático. Comprende los lineamientos de las políticas, los programas, los procedimientos, los manuales de la corporación (Youndt y Snell, 2004c, p.144).

El capital social es la dimensión basada en la organización y en las relaciones interpersonales que promueve y pone en práctica el personal de la dirección y trabajadores de la organización, es decir, está configurado por las distintas relaciones entre los trabajadores y con los directivos, teniendo como patrón las normas

institucionales de su puesto de trabajo y de la empresa en general; sin embargo se debe tener en cuenta que el capital social también conforma la responsabilidad de la organización; por eso se debe comprender que las actividades para desarrollar esta responsabilidad gerencial debe estar considerado en el proceso de planeamiento de la administración del talento humano (Adler y Kwon, 2002a).

Por otro lado, se tiene el capital emocional comprendido por los sentimientos de los trabajadores y de la plana jerárquica. Los afectos se clasifican en externos e internos. Los primeros se encuentran fuera del alcance de la administración del recurso humano y proveedores sienten para o por la empresa. En la afectividad interna se encuentra dentro del entorno de la gestión del talento y comprenden los sentimientos, emociones y pesnamientos de las personas que laboran dentro de la organización hacia su propia corporación y hacia los integrantes que la conforman (Gratton y Ghoshal, 2003a y Gendrom, 2007a).

El capital afectivo de la empresa es otro aspecto importantísimo que es necesario comprender, por eso las empresas, sin distinción alguna, en la administración del recurso humano debe considerar no solamente los intereses o afectos de los clientes, sino también los sentimientos de los trabajadores de la propia empresa; ya que la gestión actual de la calidad incorpora el rol que debe desempeñar el cliente en el proceso de la productividad; claro está que no se debe perder de vista el carácter socioemocional tanto del trabajador como del directivo.

Para Gallardo (2008), el nivel de identificación, pertenencia y el vínculo del colaborador con la corporación refleja o evidencia el compromiso afectivo generado por la gestión del capital humano. Por ello, la lealtad, el cariño, la simpatía, la identificación, la implicación, el deseo de pertenencia y todos los sentimientos son muestras de la confianza hacia la organización (p. 154).

Por otro lado, conforme Willian y Keith (2008), el capital humano cumple con los siguientes aspectos: es el principal desafío durante el siglo XXI, seguirá incrementando la dependencia entre sujetos, organizaciones y economías nacionales. Latinoamérica se enfrenta a diversos retos. Existe un compromiso que engloba aspectos como distribuir alimentos a los estratos menos favorecidos de la realidad; contener el crecimiento demográfico y la contaminación del ambiente, que se ha

convertido en algo intolerable para nuestras grandes ciudades y que ha producido el calentamiento de nuestro planeta con efectos mortales para el mundo; y producir trabajos para la juventud que se van incorporando al mundo de la económico.

La única forma de superar estos retos es a través de la innovación de las corporaciones capaces de resultados positivos basados en la eficiencia y la calidad humanas. Por tanto, el desafío más importante de los gestores del talento humano es obtener el éxito de las corporaciones mediante personas mejor capacitadas, que contribuyan avances en la sociedad.

El objetivo de la administración del talento humano es mejorar la producción de los trabajadores de la corporación, de manera responsable desde una perspectiva estratégica, ética y social. Este es el fundamento que dirige el análisis y la praxis de la administración del recurso humano.

Los directivos y las unidades de administración del recurso humano de las corporaciones deben plantearse claramente los propósitos más claros y con una perspectiva futurista para el mejoramiento la organización y las funciones del recurso humano, es decir, visiones claras y cuantificables. Estos propósitos son equivalentes a estándares que facilitan la evaluación de las funciones que se desempeñan. En algunos casos se expresan de manera escrita, por medio de documentaciones cuidadosamente preparadas. En otros casos no se expresan de manera evidente, sino que conforman la “cultura” de la corporación. En ambos casos, los propósitos guían las actividades de la gestión del talento humano.

En la administración del recurso humano, los propósitos no solo manifiestan las intenciones de la dirección gerencial, sino que deben considerar los retos que emergen de la corporación, de la unidad de personal y además del personal participante del proceso. Estos objetivos se clasifican en cuatro aspectos:

Los objetivos de la corporación contribuyen con el éxito de la institución o corporación, a través de la estrategia de la corporación, impulsan el funcionamiento óptimo del recurso y contribuyen a conseguir resultados económicos favorables, los valores y la cultura de la corporación. Una de las funciones principales es favorecer al desarrollo de los monitores y administradores. La gestión del recurso humano no

es una finalidad en sí misma; es solamente una forma de colaborar con el trabajo de los directores de la institución.

Los objetivos funcionales contribuyen con el área de personal en un estándar adecuado a las necesidades de la institución es una ventaja imperiosa. Aun cuando la administración de talento humano no se adapta a las prioridades de la corporación, se generan mucho descarte de recursos de toda clase. La empresa puede identificar, por ejemplo, el grado de equilibrio necesario entre el número de miembros del área de RRHH y el total de colaboradores bajo su tutela.

Los objetivos sociales persiguen que el área de talento humano debe comprometerse responsable, a nivel ético y social, de los retos que muestra el entorno, y reduce al mínimo demandas que la realidad tienda a ejecutar frente a la corporación.

Los objetivos personales son planteados por el área de talento humano requiere entregar a los colaboradores de la organización las condiciones para conseguir ciertas metas requeridas de manera personal. Mientras esa meta ayude al propósito de alcanzar los objetivos de la corporación, el área de talento humano debe reconocer entre sus funciones la de contribuir a las pretensiones de los que conforman la corporación.

Respecto a la retención del personal es definida como el procedimiento de toma de decisiones de un sujeto sobre mantenerse en una corporación, ya por razones personales o de profesión, a través de un contrato laboral, sin tener a la vista impedimentos materiales o subjetivos para su partida (Holtom, Mitchel, Lee y Eberly, 2008, p. 113).

Por otro lado, Frank, Finnegan y Taylor (2004a) definen la retención de personal así: “el mecanismo de los empeladores por contener a los colaboradores destacados para dar cumplimiento a los objetivos de las empresas” (p. 41).

Entre las clases de retención del personal según Chew y Chan (2008) tenemos: voluntaria o involuntaria. También la retención es clasificada en funcional y disfuncional.

La retención funcional se define como una estrategia orientada a la conservación de los colaboradores más capaces para la corporación, aquellos que muestran mejores desempeños y que puedan aportar para conseguir los objetivos, metas y propósitos planificados por la corporación.

Además, esta clase de retención está encargada de producir las condiciones para que los trabajadores con deficiente e irregular desenvolvimiento por sí mismas decidan de dejar de laborar en la organización (p.24).

Por su parte, Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) afirman que en la retención del personal se manifiestan diversas prácticas, siendo las más estudiadas las siguientes: el reclutamiento, la selección, el diseño de puestos de trabajo e, incluso, otras más actuales, como el “empowerment” o las actividades de conciliación entre vida personal/laboral.

Hislop (2015) desarrolla una taxonomía de la retención en la corporación: las actividades transaccionales relacionadas con las labores comunes compuestas por la retribución, el tipo de contrato, las condiciones laborales, el esquema del puesto, la formación, la promoción, etc.; y, las actividades que integran la interacción y relación de los colaboradores, los entre los trabajadores y las prácticas de motivación y el compromiso.

En el presente estudio se plantean como dimensiones las actividades transaccionales ya que estas establecen las interrelaciones entre los trabajadores y los empleadores quienes se interaccionan para conseguir beneficios y satisfacción mutua. Entre las que se pueden considerar: el modelo de puestos de trabajo, la retribución, el desarrollo del colaborador y las medidas de conciliación de vida personal - laboral (Chew y Chan, 2008 e).

El diseño y las particularidades de los puestos se basa en la independencia, en la utilización de múltiples habilidades, saberes, en diversos trabajos, poco comunes y desafiantes, para los trabajadores, es así que el diseño de puesto constituye una herramienta fundamental para la permanencia del personal en las instituciones (Martín, 2011c, p. 164).

La retribución económica del colaborador es una forma de motivar su desempeño, por lo tanto es un buen mecanismo de retención; sin embargo, no solo el pago de la remuneración es una evidencia de la retribución como dimensión de la retención, sino existen otros mecanismos para lograrla como las capacitaciones, las especializaciones, por ejemplo, con la finalidad de generar el empoderamiento del recurso humano (Peterson, 2004b).

Según Martín (2011g) se pretende que la corporación retribuya de manera equitativa según los puestos desempeñados con la misma escala en empresas externas, que sume además, motivaciones económicas a los colaboradores o equipo de trabajadores que destaquen por encima de los demás, así como otros beneficios que aseguren la retención del recurso humano (p. 165).

El fortalecimiento profesional del colaborador es conocida como una efectiva actividad o estrategia para retener al talento en una organización. Está comprendida por el diseño de planes orientados a garantizar las competencias blandas de los trabajadores, así como de las competencias de especialización que requieren los puestos como el fortalecimiento de competencias y destrezas técnicas (Martín, 2011h, p. 165).

Peterson (2004b) afirma que cuando una corporación demuestra compromiso y establece políticas de talento humano para el desarrollo de los trabajadores, proyectos de línea de carrera, el resultado que se obtiene es la retención del talento humano, un mejor desenvolvimiento, identificación con la institución y compromiso.

Chiavenato (2010b) afirma que las actividades de formación y promoción que se implementan a nivel de la organización producen en los trabajadores resultados

satisfactorios en el trabajo, asimismo favorecen a la permanencia del recurso humano y favorecen la relación entre colaborador y los empleadores.

Las herramientas de conciliación de vida personal – laboral comprenden mecanismos de administración del talento humano cuyo objetivo es manejar el problema de forma metódica y disminuir su impacto cuando aparezca en la corporación o en el desarrollo humano de un colaborador y conseguir que no impacte de manera negativa el desenvolvimiento y la conducta del trabajador (Chiavenato, 2010 c).

Casper, Weltman y Kwesiga (2007) afirman que existen otros mecanismos que se adoptan a estas situaciones de retención: la flexibilidad de los horarios, las facilidades que brinda la institución para conceder permisos y puedan atender problemas personales o familiares, así como favorecer con ayuda económica, previa evaluación de las prioridades de los trabajadores.

Alles (2008) expone las razones del porqué debe existir retención del personal: facilitar la retención de los colaboradores clave para la empresa; cuando un empleado anuncia su retiro porque se le ha presentado una oportunidad en una empresa de la competencia, suele hacérseles una oferta más significativa que supera en ingresos y en muchas ocasiones también en labores frente a la propuesta procedente de una empresa externa. Esto genera diversos problemas, por ejemplo, incoherencias en las ganancias de la empresa; ofrecimientos incumplidos; frustración en la retención del colaborador; “contagio” ya que los otros pueden ver una ocasión para lograr una presión con una propuesta exterior para poner sobre las cuerdas a sus empleadores.

La formulación de proyectos para desarrollar la carrera, la promoción o la sucesión, desde una perspectiva formativa, no es lo que decide que un colaborador permanezca en la empresa, sin embargo, se constituye en una herramienta para tener en cuenta al equiparar nuevas ofertas.

El aseguramiento de la continuidad gerencial implica remediar los “vacíos gerenciales” que tienen las corporaciones. ¿Cómo cubrirlos? ¿Qué los causa? ¿Será imperioso formar más administradores para solucionar este problema? ¿Cuántos

puestos gerenciales se han podido cubrir con los colaboradores menos competentes? Las respuestas a estas cuestiones se consiguen mediante una gestión de planes de formación y sucesión de puestos.

La posibilidad para el desarrollo del personal mediante los proyectos de formación de carrera que se basan en las habilidades para el puesto y en las del colaborador implicaran una coherente planificación teniendo en cuenta la perspectiva de la corporación, consiguiendo a su vez bienestar al colaborador.

¿Qué número de colaboradores eficientes afines con las competencias solicitadas por su nuevo puesto, se encuentran recargados y quizás desconfiados siempre que se los “premie” con un cargo mayor para lo que aún no se encuentran listos? Si la empresa no tiene un proyecto de desarrollo de los profesionales materializado en planes de las carreras y la sucesión que definan una transformación de habilidades, puede ser que el colaborador desconozca qué habilidades requiere desplegar o potencializar; las funciones que sean cubiertas por colaboradores que no desarrollan las habilidades que se requiere; la corporación invierta en “un gasto” en formar gente y no una inversión verdadera.

Respecto al capital humano y su retención en las corporaciones destaca su relevancia ya que de estos depende de que se produzcan las diferencias competitivas y diferenciales, por lo tanto resulta necesario actividades de retención del personal como un mecanismo fundamental para el desempeño de la organización (Martin, 2011i, p. 136).

Desde esta perspectiva, se debe insistir en la importancia de mantener el recurso humano como una estrategia con visión integral, no solamente desde una perspectiva del colaborador sino también desde la óptica de la organización empresarial, ¿pues la visión integral para la retención del colaborador se debe tener en cuenta esas dimensiones; pues así el trabajador se veá fortalecido como profesional se sentirá respaldado por una empresa seria, confiable, por tanto tendrá voluntad para autodesarrollarse y a la vez desarrollar la empresa (Martin, 2011 j, p. 140).

Ante lo planteado se formularon los siguientes problemas de investigación:

¿Cuál es la relación entre el capital humano con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona el capital humano con el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona entre el capital humano con el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona el capital humano con la conciliación del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

La investigación se justifica por las siguientes razones:

La investigación es pertinente llevarla a cabo ya que se fundamenta en aportes que se realizan para mejorar el capital humano y la retención del mismo. Por ello su finalidad es determinar los problemas más relevantes originados por la inadecuada administración del talento humano y la falta de retención del personal que se presenta en la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC, siendo esencial el análisis de ambas variables para poder mejorar los procedimientos operativos de la empresa, y lograr el cumplimiento de las metas planteadas y la rentabilidad de la misma.

La investigación presenta relevancia social debido a que los principales beneficiarios de los resultados que se obtengan serán; los trabajadores y sus familias, porque de esta manera se apreciará mejor sus habilidades, conocimientos y técnicas que vienen utilizando en la resolución de problemas en los que cotidianamente se ven involucrados.

La justificación teórica de este estudio está basada porque ayuda a comprender los inconvenientes que actualmente presenta el capital humano y la retención del personal; con la data actualizada, lo que permite a estimular el conocimiento de la gestión organizacional a nivel de los trabajadores estables y contratados.

El valor práctico de este trabajo radica en la elaboración de normas y/o acciones que mejoren los componentes del sistema de gestión con respecto al capital humano del distrito de San Juan de Lurigancho, considerando elementos relevantes para elaborar propuestas de mejoramiento para el área de talento humano.

Metodológicamente se utilizará instrumentos para la recopilación de información, los cuales se evaluaron previamente con estándares de validación y confiabilidad, que se constituirán en actividades científicas para posteriores trabajos de investigación.

Frente a las interrogantes de investigación que se formularon se plantearon las hipótesis siguientes:

Hi= El capital humano está relacionado significativamente con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H0= El capital humano no está relacionado con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H1= El capital humano está relacionado significativamente con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H0= El capital humano no está relacionado con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H2= El capital humano está relacionado significativamente con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H0= El capital humano no está relacionado con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H3= El capital humano está relacionado significativamente con el desarrollo del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H0= El capital humano no está relacionado significativamente con el desarrollo del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H4= El capital humano está relacionado significativamente con la conciliación personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no está relacionado con la conciliación personal l de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H5= La retención del personal está relacionado significativamente con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no está relacionado con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H6= La retención del personal está relacionado significativamente con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no está relacionado con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H7= La retención del personal está relacionado significativamente con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no está relacionado con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Los objetivos que busco desarrollar la investigación fueron:

Identificar la relación entre el capital humano y la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y la conciliación personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Identificar la relación entre el capital humano y la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

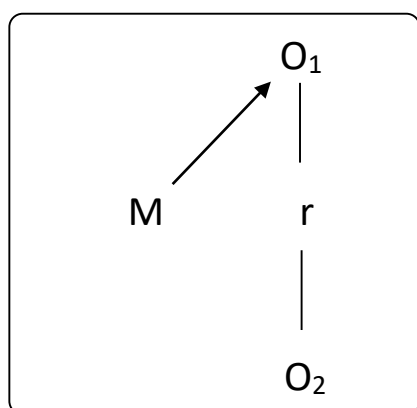
Identificar la relación entre el capital humano y la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación hace referencia al método cuantitativo. El diseño es de forma correlacional. Para Martínez y Reyes (2003) toda investigación de este tipo está orientada al valor del grado de relación que vive entre dos variables de alto interés dentro de la misma muestra para identificar el grado de relación que se da entre dos eventos o fenómenos que se observan”.

El modelo:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Eval. Del capital humano.

O₂ = Eval. de la retención de personal.

r = Relación

2.2 Operacionalización de variables

Variable de estudio 1. Capital humano

- ✓ Dimensión: C. intelectual
- ✓ Dimensión: C. social
- ✓ Dimensión: C. afectivo

Según Slocum (2009) en su libro “Comportamiento Organizacional” doceava edición, indica que el capital intelectual y la motivación es un componente clave para el modelo de liderazgo sobre el capital humano (p. 301). Adicionalmente, hace referencia al capital social como conducta social se enfocan en la empática, el interés y las expresiones lo cual conlleva a la cohesión del equipo que conforma la empresa (p. 334). Por último, Slocum afirma que el capital afectivo es crucial para que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral. Junto con el capital afectivo, está acompañado por

las actitudes cognitivas y conductuales, así como una importante conexión entre ellas (p. 62).

Variable de estudio 2. Retención del personal.

- ✓ Dimensión: Diseño del puesto
- ✓ Dimensión: Retribución
- ✓ Dimensión: Des. Prof. del trabajador
- ✓ Dimensión: Concil. de la vida personal y laboral

Según Solum (2009), indica que el diseño del puesto, así como las prioridades humanas son la base de la motivación en el lugar de trabajo y forman parte del proceso de motivación y expectativas (p.127). Por otra parte, menciona el autor referente a la retribución un concepto relevante e importante para preservar la estabilidad laboral.

Así mismo, menciona que el desarrollo profesional como un motivo por el que el trabajador decide permanecer en una organización (p. 51). Finalmente, el autor indica que la conciliación de la vida personal y laboral contribuyen a la competencia personal y esto contribuye a mejorar las habilidades, conductas y actitudes nuevas para con la organización (p. 193)

Tabla 1. Operacionalización de la variable Capital humano

Variable	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capital humano	Se denomina capital humano a la gestión de los procesos humanos y organizacionales que contribuyen al mejoramiento del desempeño y la satisfacción de las personas en el trabajo, asimismo a la producción de valor para los factores internos y externos de la organización.	Es entendido como unos de valores más importantes que tiene una empresa en cuanto a su capacidad intelectual, capacidad social y capacidad afectiva el que será medido a través de un cuestionario.	Capacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de conocimientos normativos. - Fortalecimiento de habilidades intelectuales. - Organización y fortalecimiento de acciones y experiencia. 	Ordinal
			Capacidad social	<ul style="list-style-type: none"> - Promover relaciones sociales 	
			Capacidad afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Genera confianza afectiva. - Genera compromiso afectivo 	

Fuente. Youndt, M. y Snell, S. (2004). Configuraciones de Recursos Humanos, capital intelectual, y desempeño de la organización. Revista de problemas gerenciales.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Retención del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Retención del personal	Se define a la retención del personal como el esfuerzo de un empleador por mantener a los trabajadores deseables para cumplir con sus objetivos de negocios	Entendido como el esfuerzo del empleador por mejorar el diseño de puesto, la retribución, el desarrollo profesional y la conciliación personal y laboral para que de este modo los empleados encuentren un lugar cómodo para seguir ofertando sus servicios el que será medido a partir de un cuestionario.	Diseño del puesto	<ul style="list-style-type: none"> - Goza de autonomía y autoestima. - Emplea conocimientos. - Empleo de habilidades. - Diseño de tareas. 	Ordinal
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - Recibe una retribución justa. - Percibe incentivos. - Percibe beneficios laborales. 	
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica competencias genéricas para la resolución de problemas. - Aplica competencias específicas para la resolución de problemas. - Aplica planes de carrera. - Percibe concursos de promoción laboral. 	
			Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe orientación del conflicto en la vida personal - Percibe orientación del conflicto en la vida laboral. 	

Fuente. Dolan, S., Schuler, R., Jackson, S. y Valle, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

2.3 Población, muestra y muestreo.

El total de todos los componentes a los que atañe la investigación. Se define también como el total de todos los componentes de las muestras (Fracica, 1988, citado en Bernal, 2010)

Para esta investigación estuvo conformada por todos los trabajadores estables y por contrato de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC, que suman un total de 78 sujetos, provenientes al distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. La particularidad principal de la población estriba en que los trabajadores son de estratos económicos medio a bajo y viven en el mismo distrito de San Juan de Lurigancho o proceden de distritos aledaños.

Cuadro 1. Trabajadores estables y por contrato

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Estable	11	8	19	24%
Contratado	45	14	59	76%
Total	56	22	78	100%

Fuente: Nómina de los trabajadores estables y contratados de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC

2.3.1 Muestra y muestreo

Porción seleccionada de la población, de la que se consigue información para desarrollar la investigación y a la que se realizó la medida y la observación de las variables trabajadas (Bernal, 2010b)

Por ser una población corta se tomó como muestra la totalidad.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado de carácter censal. Según Zarcovich (2005) este tipo de muestro censal obtiene datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- El total de los trabajados de diferentes puestos y perfiles que cumplieron sus funciones durante el 2019.

Criterios de exclusión

- Trabajadores temporales contratados para un servicio específico durante el 2019.
- Trabajadores cesados durante el 2019.
- Trabajadores con estado de deserción durante el 2019.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La recopilación de información se realiza mediante las técnicas que constituyen los mecanismos que usa el investigador para recoger la data que necesita para el trabajo investigativo. (Arias, 2006)

Encuesta

Una de las técnicas que permite recopilar los datos mediante una herramienta conformada por interrogantes y propuestas de solución. En la investigación se hizo uso de un cuestionario de capital humano y un cuestionario de retención del personal.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

A. Instrumento de capital humano

El cuestionario de capital humano y consta de 16 ítems. Sus dimensiones son: Admisión y aplicación de personas, compensación y desarrollo de personas, y mantenimiento y monitoreo de personas.

Este instrumento tiene una puntuación que estableció a cada respuesta con intervalos de 1 a 5 puntos, obteniendo un total de 80 puntos en el tope máximo y 16, tope mínimo.

Las categorías que se consideraron para el cuestionario de evaluación están sustentadas en puntajes directos. Las categorías de evaluación que se utilizan son: Muy bueno de 65 a 80, bueno de 49 a 64, regular de 33 a 48, malo de 17 a 32 y muy malo de 1 a 16, para la evaluación de la escala.

Para la evaluación de cada dimensión se consideró las categorías diagnósticas:

Capital intelectual muy buena de 29 a 35, buena de 22 a 28, regular de 15 a 21, malo de 8 a 14 y muy malo de 1 a 7.

Capital social muy buena de 13 a 15, buena de 10 a 12, regular de 7 a 9, malo de 4 a 6 y muy malo de 1 a 3.

Capital afectivo muy buena de 25 a 30, buena de 19 a 24, regular de 13 a 18, malo de 7 a 12 y muy malo de 1 a 6.

B. Cuestionario sobre retención del personal

Este cuestionario está compuesto por 16 ítems. Tiene como dimensiones: Diseño del puesto, retribución, desarrollo profesional del empleado, conciliación de la vida personal y laboral.

Se evalúa considerando la puntuación fijada a cada alternativa de la pregunta con un intervalo entre 1 y 5 puntos, con un total de 80 puntos como máximo y 16 como mínimo.

Las categorías diagnósticas utilizadas Muy bueno de 65 a 80, bueno de 49 a 64, regular de 33 a 48, malo de 17 a 32 y muy malo de 1 a 16, para la evaluación de la escala.

Por otro lado, para la evaluación de cada dimensión las categorías diagnósticas se tomaron en cuenta:

Diseño del puesto muy buena de 17 a 20, buena de 13 a 16, regular de 09 a 12, malo de 05 a 08 y muy malo de 01 a 04.

Retribución muy buena de 13 a 15, buena de 10 a 12, regular de 07 a 09, malo de 04 a 06 y muy malo de 01 a 03.

Desarrollo profesional del empleado muy buena de 21 a 25, buena de 16 a 20, regular de 11 a 15, malo de 06 a 10 y muy malo de 01 a 05.

Conciliación de la vida personal y laboral muy buena de 17 a 20, buena de 13 a 16, regular de 09 a 12, malo de 05 a 08 y muy malo de 01 a 04.

2.4.3 Validez y confiabilidad

A. Validez

Para el caso de este estudio, las herramientas de evaluación ya han sido validadas por expertos y su referencia se encuentra descrita en la ficha técnica de cada instrumento.

B. Confiabilidad

El instrumento por ser politómico se aplicó la prueba de confiabilidad interna de Alpha de Crombrach con la cual se determinó la consistencia interna con un valor mayor igual a α : 0.71 después de la aplicación de una prueba piloto a una muestra que tenga características parecidas a la que aplicó a la investigación, y después se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24 para determinar su puntuación.

Respecto al cuestionario de capital humano se obtuvo una puntuación de 0.79 y respecto al cuestionario de retención del personal una puntuación de 0.81, por lo que se puede afirmar que ambos cuestionarios son confiables.

2.5 Procedimiento

La presente investigación basado en el método científico, se aplicará a los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho, provincia de Lima.

Para el caso, se ha optado por aplicar un diseño descriptivo-correlacional, con aplicación de un cuestionario de capital humano para la variable 1 y un cuestionario de retención de personal para la variable 2.

Para continuar con este proceso de la investigación, se procede a solicitar el permiso correspondiente al jefe de recursos humano, para dar conformidad a la investigación y para algún efecto legal que hubiese.

Se identifica algunas variables intervinientes (extrañas) como ausencia de alguno de los participantes, apoyo logístico, horarios, entre otros, que se plantea

un tratamiento específico que permita minimizar sus efectos, evitando de esta manera alterar los resultados esperados.

2.6 Métodos de análisis de datos

2.6.1 Análisis descriptivo

En la investigación se desarrolló el siguiente análisis descriptivo:

- Se aplicó la prueba de confiabilidad a las herramientas de evaluación.
- Se aplicó los instrumentos de a la muestra determinada.
- Se elaboró tablas de frecuencia
- Se elaboró figuras estadísticas.
- Se describió las figuras estadísticas.

2.6.2 Análisis inferencial

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es generalizar las características observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos estadísticos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011b).

En la investigación se usó la prueba de Kolmogorov para precisar si la información se ajusta a una distribución normal. De los resultados que se obtuvieron se estableció que no existe un ajuste normal o entre los datos y de esta manera se utilizó la prueba “Tau b de Kendall” para establecer si las variables se correlacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0.05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0.05$ (no existe correlación significativa).

2.7 Aspectos éticos

En el presente trabajo:

- Se reservó la identidad de los sujetos muestrales.
- Se respetó la información y la cita de todos los autores en referencias bibliográficas.
- No se intentó ni se manipuló los resultados de forma intencional.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Resultados de capital humano.

Tabla 3. Niveles de capital humano.

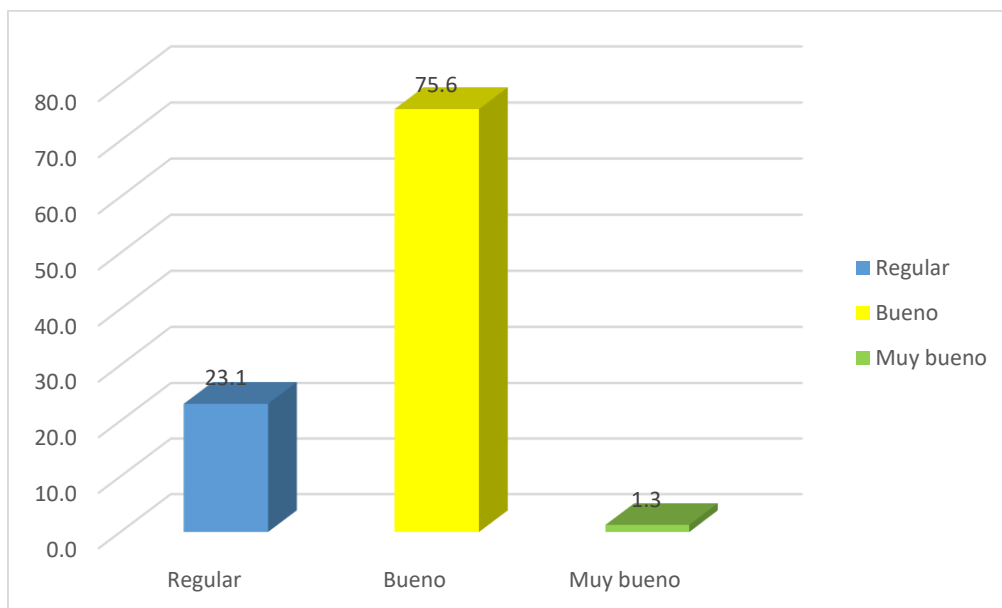
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	23.1	23.1	23.1
	Bueno	59	75.6	75.6	98.7
	Muy bueno	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.1 se aprecia el 23.1% (18) de trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel regular respecto al capital humano, el 75.6% (59) se ubican en un nivel bueno, el 1.3% (1) ubicándose en un nivel muy bueno.

Figura 1. Niveles de capital humano.



Fuente: Tabla 3

Tabla 4 Niveles de capital intelectual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	10.3	10.3	10.3
	Bueno	38	48.7	48.7	59.0
	Muy bueno	32	41.0	41.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.2 se aprecia el 10.3% (8) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel regular respecto al capital intelectual, el 48.7% (38) se ubica en un nivel bueno, el 41.0% (32) ubicándose en un nivel muy bueno.

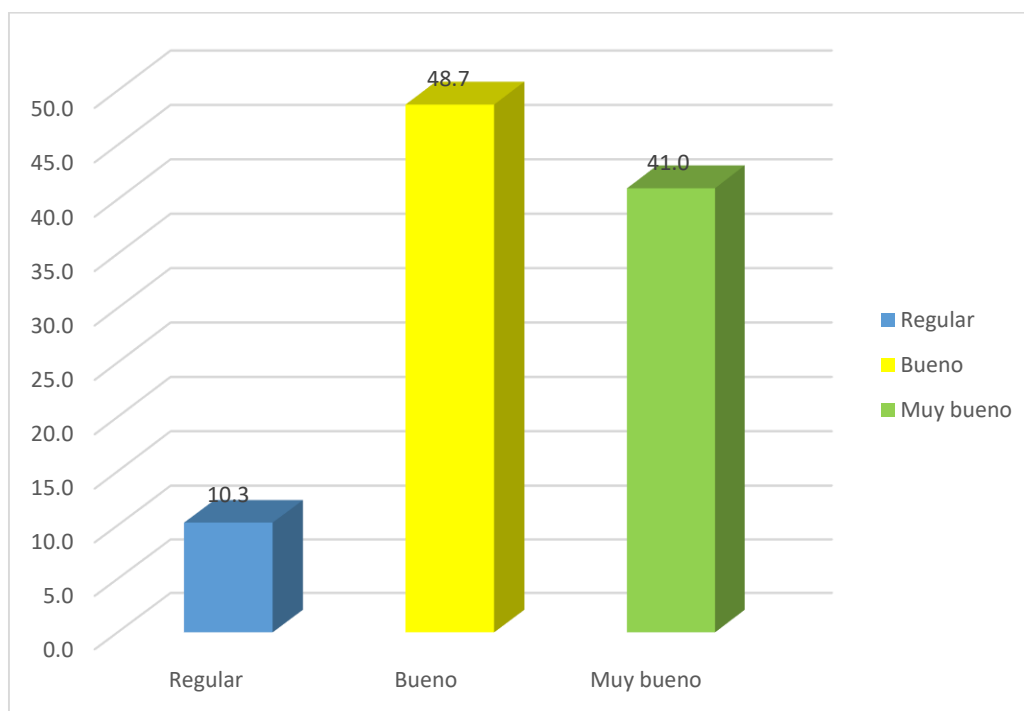


Figura 2 Niveles de capital intelectual.

Tabla 5. Niveles de capital social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3	1.3
	Regular	20	25.6	25.6	26.9
	Bueno	30	38.5	38.5	65.4
	Muy bueno	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.3 se aprecia que el 1.3% (1) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel malo respecto al capital social, el 25.6% (20) se ubica en un nivel regular, el 38.5% (30) ubicándose en un nivel bueno, mientras que el 34.6% (27) se ubica en un nivel muy bueno.

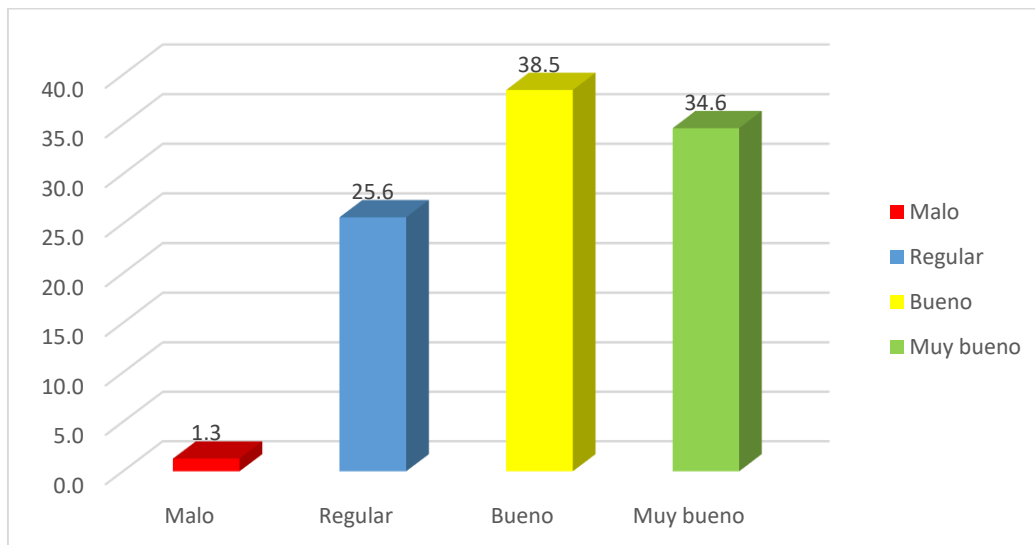


Figura 3. Niveles de capital social

Tabla 6. Niveles de capital afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	11.5	11.5	11.5
	Regular	64	82.1	82.1	93.6
	Bueno	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.4 se aprecia que el 11.5% (9) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel malo respecto al capital afectivo, el 82.1% (64) ubicados en un nivel regular, y el 6.4% (5) ubicándose en un nivel bueno.

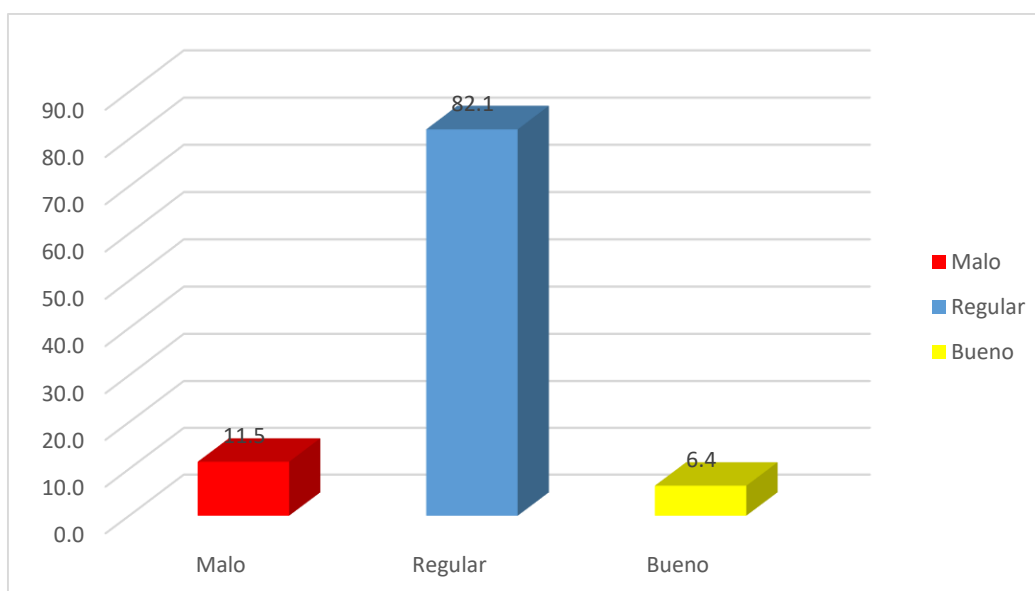


Figura 4. Niveles de capital afectivo.

3.1.2 Resultados de retención del personal

Tabla 7. Niveles de retención del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	12.8	12.8	12.8
	Bueno	63	80.8	80.8	93.6
	Muy bueno	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción

En la fig. 3.5 se puede apreciar que el 12.8% (10) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel regular con respecto a la retención del personal, el 80.8% (63) se ubican en un nivel bueno, el 6.4% (5) ubicándose en un nivel muy bueno.

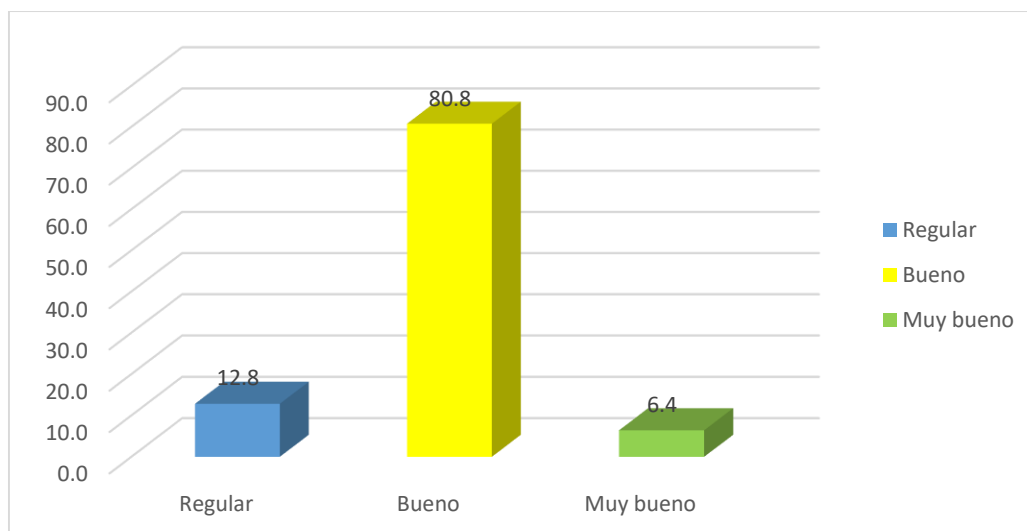


Figura 5. Niveles de retención del personal.

Tabla 8. Niveles de diseño del puesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	5.1	5.1	5.1
	Regular	24	30.8	30.8	35.9
	Bueno	37	47.4	47.4	83.3
	Muy bueno	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.6 se aprecia que el 5.1% (4) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel malo respecto al diseño del puesto, el 30.8% (24) ubicados en un nivel regular, el 47.4% (37) se ubican en un nivel bueno, asimismo el 16.7% (13) ubicándose en un nivel muy bueno.

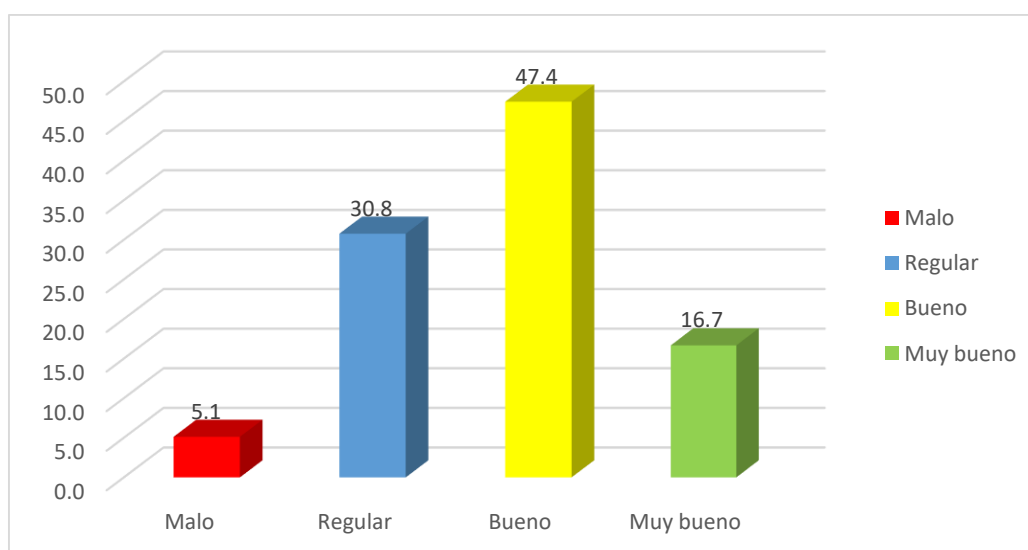


Figura 6. Niveles de diseño del puesto.

Tabla 9. Niveles de retribución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	10.3	10.3	10.3
	Regular	43	55.1	55.1	65.4
	Bueno	25	32.1	32.1	97.4
	Muy bueno	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción

En la fig. 3.7 se aprecia que el 10.3% (8) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un nivel malo respecto a la retribución, el 55.1% (43) ubicándose en un nivel regular, el 32.1% (25) ubicándose en un nivel bueno, mientras que el 2.6% (2) ubicándose en un nivel muy bueno.

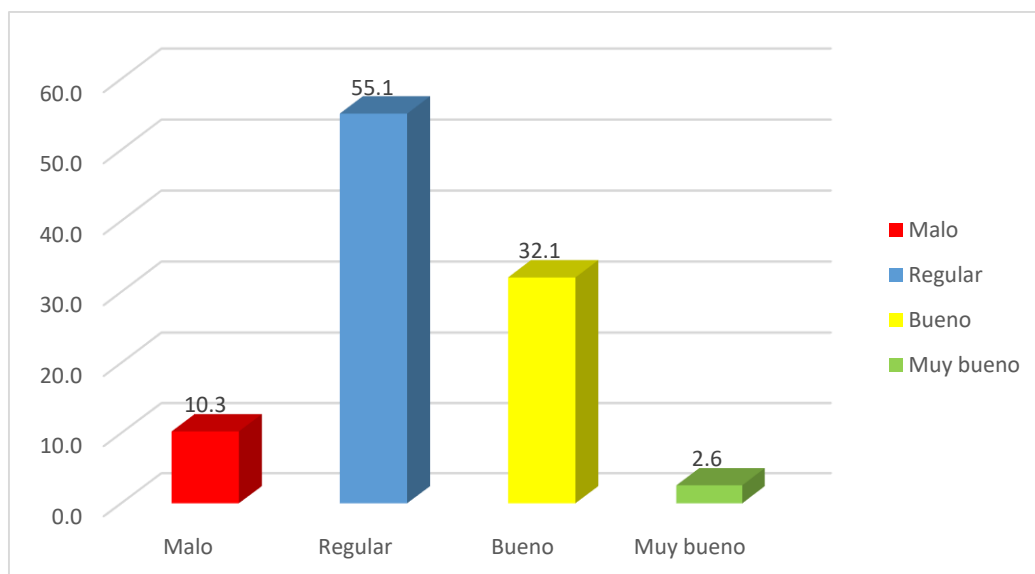


Figura 7. Niveles de retribución.

Tabla 10. Niveles de desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	3.8	3.8	3.8
	Regular	25	32.1	32.1	35.9
	Bueno	36	46.2	46.2	82.1
	Muy bueno	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción

En la fig. 3.8 se aprecia que el 3.8% (3) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. ubicándose en un nivel malo respecto a su desarrollo profesional, el 32.1% (25) ubicándose en un nivel regular, el 46.2% (36) ubicándose en un nivel bueno, mientras que el 17.9% (14) ubicándose en un nivel muy bueno.

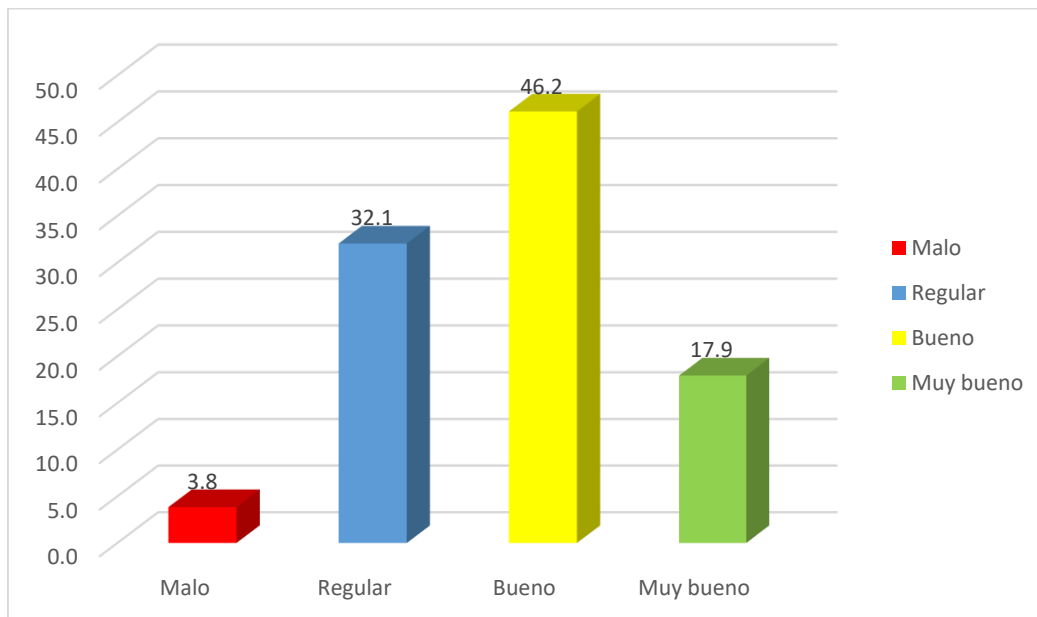


Figura 8. Niveles de desarrollo profesional.

Tabla 11. Niveles de conciliación de la vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3	1.3
	Regular	5	6.4	6.4	7.7
	Bueno	25	32.1	32.1	39.7
	Muy bueno	47	60.3	60.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.9 se aprecia que el 1.3% (1) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. ubicándose en un nivel malo respecto a su conciliación de la vida, el 6.4% (5) ubicándose en un nivel regular, el 32.1% (25) ubicándose en un nivel bueno, mientras que el 60.3% (47) ubicándose en un nivel muy bueno.

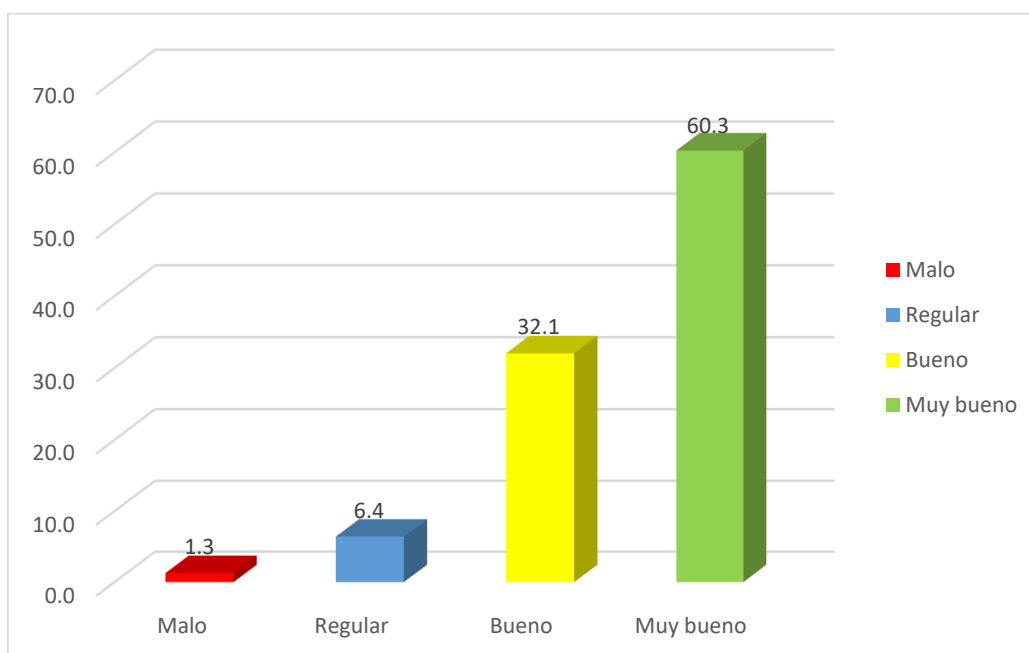


Figura 9. Niveles de conciliación de la vida.

3.2 Comprobación de la hipótesis

Tabla 12. Prueba Kolmogorov Smirnov

		Capital intelectual	Capital social	Capital afectivo	Capital humano	Diseño del puesto	Retribución	Desarrollo profesional	Conciliación de la vida	Retención del personal
N		78	78	78	78	78	78	78	78	78
Parámetros normales^{a,b}	Media	26.50	11.26	15.33	53.09	13.45	8.78	17.06	16.69	55.99
	Desviación estándar	3.927	2.236	2.378	5.314	3.056	2.030	3.644	2.737	6.091
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.148	.128	.130	.106	.084	.137	.089	.171	.104
	Positivo	.097	.113	.084	.062	.084	.137	.082	.123	.054
	Negativo	-.148	-.128	-.130	-.106	-.083	-.106	-.089	-.171	-.104
Estadístico de prueba		.148	.128	.130	.106	.084	.137	.089	.171	.104
Sig. asintótica (bilateral)		.000 ^c	.003 ^c	.002 ^c	.029 ^c	.200 ^{c,d}	.001 ^c	.200 ^{c,d}	.000 ^c	.035 ^c

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción. De los resultados en la tabla 3.10, a un nivel crítico, los datos no se ajustan a una Distribución Normal (test de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5%), por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Tau b de Kendall con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente entre sí.

Hipótesis general:

Prueba de significancia para determinar la relación significativa entre el capital humano y retención del personal.

Tabla 13. Capital humano y retención del personal.

			Retención del personal			Total
			Regular	Bueno	Muy bueno	
Capital humano	Regular	Recuento	10	8	0	18
		% del total	12,8%	10,3%	0,0%	23,1%
	Bueno	Recuento	0	55	4	59
		% del total	0,0%	70,5%	5,1%	75,6%
	Muy bueno	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Recuento		10	63	5	78
	% del total		12,8%	80,8%	6,4%	100,0%

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción

En la tabla 3.11 se aprecia que el 70.5% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel muy bueno respecto retención del personal, mientras que el 12.8% de los colaboradores, se encuentran en un nivel de regular respecto al capital humano y en un nivel regular respecto a la retención del personal.

Hipótesis estadística:

H_i = El capital humano se relaciona significativamente con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_0 = El capital humano no se relaciona con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,653	,080	4,421	,000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Por ser $p - \text{valor} < 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo de que existe relación significativa entre el capital humano y la retención del personal, siendo $r=0.653$ el valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 1: Prueba para determinar la relación significativa entre el capital humano y el diseño del puesto.

Tabla 14. Capital humano y diseño del puesto.

			Diseño del puesto				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capital humano	Regular	Recuento	4	14	0	0	18
		% del total	5.1%	17.9%	0.0%	0.0%	23.1%
	Bueno	Recuento	0	10	37	12	59
		% del total	0.0%	12.8%	47.4%	15.4%	75.6%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
Total	Recuento		4	24	37	13	78
	% del total		5.1%	30.8%	47.4%	16.7%	100.0%

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.12 se aprecia que el 47.4% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel bueno respecto al diseño del puesto, mientras que el 12.8% de los colaboradores, se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel regular respecto al diseño del puesto.

Hipótesis estadística:

H_1 = El capital humano se relaciona significativamente con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H_0 = El capital humano no se relaciona con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas					
		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.658	.052	6.785	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - \text{valor} < 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el capital humano y el diseño del puesto, $r=0.658$ valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 2: Prueba para determinar la relación significativa entre el capital humano y la retribución.

Tabla 15. Capital humano y retribución.

			Retribución				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capital humano	Regular	Recuento	8	10	0	0	18
		% del total	10.3%	12.8%	0.0%	0.0%	23.1%
	Bueno	Recuento	0	33	25	1	59
		% del total	0.0%	42.3%	32.1%	1.3%	75.6%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
Total	Recuento	8	43	25	2	78	
	% del total	10.3%	55.1%	32.1%	2.6%	100.0%	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.13 se aprecia que el 42.3% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel regular respecto a la retribución, mientras que el 32.1% de los colaboradores, se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel bueno respecto a la retribución.

Hipótesis estadística:

H₂= El capital humano se relaciona significativamente con la retribución de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H₀= El capital humano no se relaciona con la retribución de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas				
		Error estándar		
		Valor	asintótico ^a	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.658	.052	6.785
N de casos válidos		78		

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción

Para $p - valor < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el capital humano y la retribución del personal, $r=0.658$ valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 3: Prueba para determinar la relación significativa entre el capital humano y el desarrollo profesional.

Tabla 16. Capital humano y desarrollo profesional.

			Desarrollo profesional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Capital humano	Regular	Recuento	8	10	0	18
		% del total	10.3%	12.8%	0.0%	23.1%
	Bueno	Recuento	0	30	29	59
		% del total	0.0%	38.5%	37.2%	75.6%
	Muy bueno	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
Total	Recuento		8	40	30	78
	% del total		10.3%	51.3%	38.5%	100.0%

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.14 se aprecia que el 38.5% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel regular respecto a su desarrollo profesional, mientras que el 37.2% de los colaboradores, se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel bueno respecto a su desarrollo profesional.

Hipótesis estadística:

H_3 = El capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H_0 = El capital humano no se relaciona con el desarrollo profesional de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.572	.052	5.990	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - valor < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre el capital humano y el desarrollo profesional, $r=0.572$, valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 4: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el capital humano y la conciliación de la vida.

Tabla 17. Capital humano y conciliación de la vida.

			Conciliación de la vida				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Capital humano	Regular	Recuento	1	5	12	0	18
		% del total	1.3%	6.4%	15.4%	0.0%	23.1%
	Bueno	Recuento	0	0	13	46	59
		% del total	0.0%	0.0%	16.7%	59.0%	75.6%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
Total	Recuento	1	5	25	47	78	
	% del total	1.3%	6.4%	32.1%	60.3%	100.0%	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.15 se aprecia que el 59.0% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel muy bueno respecto a la conciliación de la vida, mientras que el 16.7% de los colaboradores, se encuentran en un nivel bueno respecto al capital humano y en un nivel bueno respecto a la conciliación de la vida.

Hipótesis estadística:

H_4 = El capital humano se relaciona significativamente con la conciliación de la vida de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H_0 = El capital humano no se relaciona con la conciliación de la vida de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.692	.054	6.695	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - \text{valor} < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre el capital humano y la conciliación de la vida $r=0.692$ valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 5: Prueba para determinar la relación significativa entre la retención del personal y el capital intelectual.

Tabla 18. Retención del personal y capital intelectual

			Capital intelectual			Total
			Regular	Bueno	Muy bueno	
Retención del personal	Regular	Recuento	8	2	0	10
		% del total	10.3%	2.6%	0.0%	12.8%
	Bueno	Recuento	0	36	27	63
		% del total	0.0%	46.2%	34.6%	80.8%
	Muy bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0.0%	0.0%	6.4%	6.4%
Total	Recuento		8	38	32	78
	% del total		10.3%	48.7%	41.0%	100.0%

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.16 se aprecia que el 46.2% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se encuentran en un nivel bueno respecto a la retención del personal y en un nivel bueno respecto al capital intelectual, mientras que el 34.6% de los trabajadores, se encuentran en un nivel bueno respecto a la retención del personal y en un nivel muy bueno respecto al capital intelectual.

Hipótesis estadística:

H₅= La retención del personal se relaciona significativamente con el capital intelectual de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H₀= La retención del personal no se relaciona con el capital intelectual de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.593	.061	4.835	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - \text{valor} < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe relación significativa entre la retención del personal y el capital intelectual, $r=0.593$, valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 6: Prueba para determinar la relación significativa entre la retención del personal y el capital social.

Tabla 19. Retención del personal y capital social.

			Capital social				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Retención del personal	Regular	Recuento	1	9	0	0	10
		% del total	1.3%	11.5%	0.0%	0.0%	12.8%
	Bueno	Recuento	0	11	30	22	63
		% del total	0.0%	14.1%	38.5%	28.2%	80.8%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	5	5
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	6.4%	6.4%
Total	Recuento	1	20	30	27	78	
	% del total	1.3%	25.6%	38.5%	34.6%	100.0%	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.17 se aprecia que el 38.5% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se ubican en nivel bueno respecto a la retención del personal y en un nivel bueno respecto al capital social, mientras que el 28.2% de los trabajadores, se ubican en un nivel bueno con respecto a la retención del personal y en un nivel muy bueno con respecto al capital social.

Hipótesis estadística:

H_6 = La retención del personal se relaciona significativamente con el capital social de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H_0 = La retención del personal no se relaciona con el capital social de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.553	.058	5.018	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - \text{valor} < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe relación significativa entre la retención del personal y el capital social, $r=0.553$, valor determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica 7: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre la retención del personal y el capital afectivo.

Tabla 20. Retención del personal y capital afectivo.

			Capital afectivo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Retención del personal	Regular	Recuento	9	1	0	10
		% del total	11.5%	1.3%	0.0%	12.8%
	Bueno	Recuento	0	63	0	63
		% del total	0.0%	80.8%	0.0%	80.8%
	Muy bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0.0%	0.0%	6.4%	6.4%
Total	Recuento		9	64	5	78
	% del total		11.5%	82.1%	6.4%	100.0%

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la tabla 3.18 se aprecia que el 80.5% de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C., se ubican en un nivel bueno respecto a la retención del personal y en un nivel regular con respecto al capital afectivo, mientras que el 11.5% de los trabajadores, se ubican en un nivel malo con respecto a la retención del personal y en un nivel malo respecto al capital afectivo.

Hipótesis estadística:

H_7 = La retención del personal se relaciona significativamente con el capital afectivo de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

H_0 = La retención del personal no se relaciona con el capital afectivo de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. distrito de SJL, 2019.

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.963	.036	4.906	.000
N de casos válidos		78			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Descripción:

Para $p - valor < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre la retención del personal y el capital afectivo cuyo valor $r=0.963$ fue determinado por la prueba Tau-b de Kendall.

IV. Discusión

En la fig. 3.1 se puede apreciar que el 75.6% (59) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel bueno, respecto a su nivel de capital humano. Estos resultados coinciden con lo desarrollado por García (2016b) en su trabajo de investigación concluye que a mayores habilidades de los colaboradores, manifestadas mediante la satisfacción de los gerentes y asesores, asimismo por la de los empleados, generan impactos favorables para la corporación.

Chiavenato (2009d) manifiesta que el talento del personal es un aspecto muy importante para la idiosincrasia de las corporaciones. Para el autor, son necesarias las implicancias y las situaciones si se toman en cuenta algunos factores, por ejemplo, la cultura de cada corporación, la organización asumida, las particularidades del entorno, el giro de la corporación, las TICs que se usa, los procedimientos internos, el modo de gestión que se usa y otros aspectos importantes.

Cuando se observa fig. 3.2 se puede apreciar que el 48.7% (38) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C se ubican en un estándar bueno, mientras que el 41.0% (32) se ubica en un estándar muy bueno respecto al capital intelectual. Estos datos coinciden con lo trabajado por Dávila (2004b) en su trabajo quien determina que los capitales de naturaleza subjetiva reúnen con más facilidad las condiciones necesarias para transformarse en elementos diferenciales y generar ventajas frente a la competencia.

En ocasiones, los recursos se basan en conocimientos, información o rutinas no comparables a otras situaciones, no se pueden comprar, ni copiar, ni tienen sustitutos cercanos, ni se pueden traspasar de forma fácil entre las empresas y en algunos casos son específicos de una cultura empresarial concreta; es decir, son exclusivos de una determinada corporación.

Youndt y Snell (2004d, p.143) afirman que el capital intelectual está constituido por el saber implícito y explícito que comprende las experiencias, valores, información en el entorno y las vivencias de los colaboradores.

En la fig. 3.3 se puede apreciar que el 38.5% (30) de los colaboradores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A, se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 34.6% (27) se encuentra en un nivel muy bueno, respecto al manejo del capital social. Esta información no se contrapone con lo desarrollado por Danvila (2004c) en su tesis manifiesta que el talento y las capacidades no se ubican en el mercado y en muchos

casos, se han formado dentro de la organización objetiva después de muchos años de labores.

El capital social es la extensión del talento humano basado en la organización social y en las interacciones generadas en este contexto que impulsan y ponen en práctica el personal directivo y trabajadores de la corporación (Adler y Kwon, 2002b).

En la fig. 3.4 se puede apreciar que el 82.1% (64) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel regular respecto al capital afectivo. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Guerrero, González y Picón (2011) cuya tesis concluye que la mayoría de las actividades de gestión del recurso humano, asociadas con el desenvolvimiento, corresponden asimismo a los responsables de las gestiones de liderazgo y a la habilidad de aprender, aunque a la vez se encuentran relacionadas a las actividades del responsable de la accesibilidad del conocimiento.

Los afectos se clasifican en externos e internos. Los primeros se encuentran fuera del alcance de la dirección del recurso humano y están referidos a los afectos y pensamientos que los clientes, consignatarios, accionistas sienten para o por la empresa. Los sentimientos internos se encuentran al alcance de la dirección del talento y comprenden las emociones, creencias y sentimientos de los colaboradores de la corporación hacia la propia corporación y hacia los integrantes de la misma (Gratton y Ghoshal, 2003b y Gendrom, 2007b).

En la fig. 3.5 se puede apreciar que el 80.8% (63) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel bueno respecto a la retención de personal, mientras que el 6.4% (5) se encuentra en un estándar muy bueno. Estos resultados corresponden con lo investigado por Minchán (2017b) concluye que el 26% de colaboradores considera como inadecuado el salario emocional y a la vez un estándar tolerable el proceso de permanencia del recurso humano. Por otro lado, el 17% de colaboradores como inadecuado el incentivo emocional y con deficiencias el procedimiento de permanencia de recursos humanos.

Según Frank, Finnegan y Taylor (2004b) definen a la retención de esta manera: “el compromiso de un empresario para sostener en su corporación a los colaboradores anhelados para el cumplimiento de sus objetivos del negocio” (p. 41).

En la fig. 3.6 se puede apreciar el 30.8% (24) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. están ubicados en un nivel regular y el 47.4% (37) están ubicados en un nivel bueno respecto al diseño del puesto. Estos datos corresponden con lo trabajado por Del Rocío y Paredes (2018b), en su tesis concluye que en coordinación con RRHH se debe identificar colaboradores idóneos para el desenvolvimiento en el puesto dentro de la cultura organizacional (60%) y que se adecue con éxito a la misma (40%).

El diseño y particularidades del puesto se basan en la independencia, en la utilización de habilidades diversas, saberes, en varias tareas, no rutinarias y que impliquen desafío para los trabajadores, por consiguiente, diseñar el puesto constituye una poderosa herramienta para la retención del personal en las corporaciones (Martín, 2011d, p. 164).

En la fig. 3.7 se puede apreciar que el 55.1% (43) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. están ubicados en un estándar regular y el 32.1% (25) se ubica en un estándar bueno respecto a la retribución. Estos hallazgos coinciden con lo desarrollado por Cabrejos, San Miguel y Rojas (2018b) en su tesis concluye que el bono de permanencia genera a la contrata un beneficio de 18.282 soles anuales.

La retribución es conceptualizada como la contraprestación o valor financiero que recepciona un sujeto por la prestación de una prestación o por desarrollar un trabajo en una corporación (Peterson, 2004c).

En la fig. 3.8 se puede apreciar que el 32.1% (25) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se ubican en un estándar regular y el 46.2% (36) se ubica en un nivel bueno, respecto a su desarrollo profesional. Estos hallazgos se contraponen a lo encontrado por Hilario, M. (2018b) en su tesis concluye que no existe una relación directa y significativamente entre la dimensión necesidad de logro y retención de personal de la empresa de crédito prendario.

El desarrollo profesional del colaborador constituye una efectiva práctica o estrategia para retener al talento en una organización. Está constituido por el esquema de planes de actividades que se orientan a robustecer las habilidades blandas de los trabajadores, y de las competencias de especialidad para el desempeño que corresponde

al desarrollo de habilidades y destrezas técnicas, manejo de procedimientos y desarrollo de las competencias laborales organizaciones (Martín, 2011k, p. 165).

En la fig. 3.9 se puede apreciar que el 32.1% (25) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 60.3% (47) se encuentra en un nivel muy bueno respecto a su conciliación de la vida. Estos datos corresponden con lo trabajado por Del Rocio y Paredes (2018b), en su trabajo concluye que corresponde, inclusive, un fundamento emocional positivo que determina la identificación ante a la corporación y un contexto favorable para el desenvolvimiento de los colaboradores.

Las estrategias de concordancia de vida laboral-personal son herramientas de administración del recurso humano cuyo objetivo es manejar el problema de forma sistemática y minimizarlo cuando se muestre en la actividad o en la vida de un colaborador para que no se vean impactados de manera opuesta el desenvolvimiento y condición del trabajador (Chiavenato, 2010 e).

Respecto a la prueba de hipótesis, en la tabla 3.11 como $p - valor < 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que si existe una relación altamente significativa entre el capital humano y la retención del personal con un valor $r=0.653$ identificado por la prueba Tau-b de Kendall, lo que permite afirmar que a mayor valoración del recurso humano mayor será la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies. Estos resultados corresponden con lo investigado por Minchán (2017c) en su tesis concluye que existe una relación directa y significativa entre el Talento Humano y el Salario Emocional. (Rho de Spearman = 0,561 y $p = 0,004 < 0,05$) considerándose una relación moderada entre las variables, por lo que se puede afirmar que, si el salario emocional es coherente, la retención de recursos humanos es eficaz.

Para Martin (2011l, p. 136) el recurso humano y la retención del personal, en las corporaciones, representa la relevancia del recurso humano ya que de él está sujeto de que se produzcan fortalezas distintivas y de competencia, por tanto, son necesarias las estrategias de retención del talento como una herramienta muy importante para el progreso de la organización.

V. Conclusiones

PRIMERA: Sobre la hipótesis general se comprobó que el valor de la correlación es de 0,653 entre el Capital Humano y Retención del Personal, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una correlación con alta significancia entre estas dos variables.

SEGUNDA: Sobre la HE1 se comprobó que el valor de la relación es de 0,658 entre el Capital Humano y el diseño del puesto, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

TERCERA: Sobre la HE 2 se comprobó que el valor de la relación es de 0,658 entre el Capital Humano y la retribución del personal, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

CUARTA: Sobre la HE 3 se comprobó que el valor de la relación es de 0,572 entre las variables Capital Humano y desarrollo profesional, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

QUINTA: Sobre la HE 4 se comprobó que el valor de la relación es de 0,692 entre las variables Capital Humano y la conciliación de la vida, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

SEXTA: Sobre la HE 5 se comprobó que el valor de la relación es de 0,593 entre las variables retención del personal y capital intelectual, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una correlación altamente significativa entre estas dos variables.

SÉTIMA: Sobre la HE 6 se comprobó que el valor de la relación es de 0,553 entre las variables retención del personal y capital social, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

OCTAVA: Sobre la HE 7 se comprobó que el valor de la relación es de 0,963 entre las variables retención del personal y capital afectivo, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ por lo que presenta una relación con alta significatividad entre estas dos variables.

VI. Recomendaciones

PRIMERA: La empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. debe implementar un programa de incentivos en el área recursos humanos destinado a los colaboradores activos con la finalidad de poder asegurar una adecuada retención del personal.

SEGUNDA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado al diseño del puesto con la finalidad de establecer rangos de ascenso y bandas salariales.

TERCERA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado a la retribución del colaborador para establecer criterios de ascenso por meritocracia.

CUARTA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado al desarrollo profesional del colaborador para asegurar la innovación constante.

QUINTA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado a la conciliación de la vida personal laboral del colaborador, para brindar un equilibrio de vida al personal de la empresa.

SEXTA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado a la capacidad intelectual, en la que los colaboradores puedan llevar curso acorde a su desarrollo profesional.

SEPTIMA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área recursos humanos relacionado a la capacidad social, en la que los colaboradores puedan disfrutar de eventos de confraternidad y así asegurar el buen clima laboral.

OCTAVA: Se recomienda a la empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. diseñar un programa en el área de talento humano relacionado a la capacidad afectiva, en la que los colaboradores puedan hacer uso de un coach y talleres de motivación personal y así asegurar el buen clima laboral.

Referencias

- Adler, P. S., y Kwon, S. W. (2002). *Capital social: perspectivas para un nuevo concepto*. Academia de Management Review, 27 (1), 17-40.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano*. 2da. edic. Buenos Aires: Granica. 1970.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 5^{ta} edición. Caracas: Episteme.
- Bagraim, J. J., y Hime, P. (2007). *La dimensionalidad de la confianza interpersonal en el lugar de trabajo y su relación con el compromiso afectivo en el lugar de trabajo*. Journal of Industrial Psychology, 33 (3), 43.
- Balareso, R., Ramos, I., Rendo, W. y Rey, R. (2014). *Retención del talento humano en empresas de mediana minería. (Tesis de maestría)*. Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/660/2015_MAODP_13-1_02_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barney, J. y Clark, D. (2007). *Teoría basada en recursos: crear y mantener ventaja competitiva*. EE. UU: Oxford University Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Bogotá: Pretince Hall-Pearson.
- Cabrejos, Y., San Miguel, E. y Rojas, D. (2018). *Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera. (Tesis para optar el grado de académico de magíster en dirección de personas)*. Universidad del Pacífico. Lima.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Casper, W., Weltman, D. y Kwesiga, E. (2007). *Más allá de la familia: la construcción y medición de la cultura de trabajo amigable con los solteros*. Revista de comportamiento profesional, 70 (3), 478-501.
- Chew, J., y Chan, C. (2008). *Prácticas de recursos humanos, compromiso organizacional e intención de quedarse*. International Journal of Manpower, 29 (6), 503-522.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. (2^a ed.). México: McGraw Hill.

- Danvila, I. (2004). *La generación del capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales. (Tesis para optar el grado de doctor)*. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Del Canto, E. (2011). *Gestión del capital Humano, Competencias y Sociedad del Conocimiento*. Observatorio Laboral. Revista Venezolana Vol. 4, N° 8, julio-diciembre, 89-113. Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art5.pdf>
- Del Rocio, A. y Paredes, J. (2018). *Propuesta de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*. (Tesis para optar el grado de académico de magíster en desarrollo organizacional y dirección de personas). Universidad del Pacífico. Lima.
- Dietz, G., y Den Hartog, D (2006). *Medir la confianza dentro de las organizaciones*. Personal Revisión, 35, 567-588.
- Dolan, S., Schuler, R., Jackson, S. y Valle, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Estrada, P. y Rojas, A. (2016). *La relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016*. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Figuerola, H. (2014). *Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana*. Revista Económicas CUC, 35(1) 61-77. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/352/3.%20Figuerola.pdf?sequence=1>
- Frank, F., Finnegan, R., Taylor, C. (2004). *La carrera por el talento Retener e involucrar a los trabajadores en el primer siglo*. Planificación de recursos humanos 27 (3), 12-25.
- Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medida del compromiso Organizativo*. Problemáticas y soluciones. Paper presentado en el XVIII Congreso nacional de ACEDE, León.
- García, J. y Sabater, R. (2004). *Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Thomson.

- García, M. (2016). *Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial*. (Tesis para optar el grado de doctora). Universidad de Valladolid. España.
- Gendron, B. (2007). *Capital emocional: una capital crucial para una sociedad de ciudadanía con personal, rendimientos sociales y económicos*. París: Universidad de Sorbona.
- Guerrero, S., González, S. y Picón, E. (2011). *Desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una Institución microfinanciera no regulada en el Perú*. Universidad de Andrews. EUA.
- Gratton, L., y Ghoshal, S. (2003). *Administrando Capital Humano. Nuevo Ethos para el Empleado voluntario*. European Management Journal, 21 (1), 1-10
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hilario, M. (2018). *Motivación laboral y retención de personal en una empresa . de crédito prendario, Lima-2018*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Lima.
- Hislop, D. (Ed.). (2005). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. E.E.U.U.: Oxford University Press.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T. y Eberly, M. (2008). *Capítulo 5: Volumen de negocios e investigación de retención: una mirada al pasado, una revisión más cercana del presente, y una aventura en el futuro*. The Academy of Management Annals, 2 (1), 231-274.
- Hulin, C. (1991). *Retiro, persistencia y compromiso en las organizaciones*. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds), *Manual de psicología industrial y organizacional* (Vol. 2, pp. 445): Consulting Psychologists Press.
- Madrigal, B. (2009). *Capital Humano e Intelectual: su evaluación*. Observatorio laboral Venezolana, 65-81.
- Marañón, F. (2014) *¿Es la rotación de personas un problema en las empresas de retail? Perú Retail*. Recuperado <https://www.peru-retail.com/especialista/es-la-rotacion-de-personas-un-problema-en-las-empresas-de-retail/>
- Martín, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano estratégico: Análisis de su impacto en sus resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid, España. Recuperado de:

- <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>
- Mayer, R. y Gavin, M. (2005). *Confianza en la gestión y el rendimiento: ¿a quién le importa comprar mientras los empleados miran al jefe?* The Academy of Management Journal, 874- 888.
- Meyer, J., Becker, T. y Vandenberghe, C. (2004). *Compromiso del empleado y motivación: un análisis conceptual y un modelo integrador*. Revista de Psicología Aplicada, 89 (6), 991-1007
- Mina, P. (2015). *Atracción y Retención del Talento. Problemática en empresas IT de Argentina*. (Tesis de maestría). Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:
https://ri.itba.edu.ar/bitstream/handle/123456789/561/501089_Mina_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minchán, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Lima.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. (2ª ed.). Lima. Editorial: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. 2ª Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ordóñez de Pablos, P. (2003): *Informes de capital intelectual en España: una revisión comparativa*. Revista de Capital Intelectual, vol. 4, No. 1, pp. 61-81.
- Peterson, S. (2004). *Hacia un modelo teórico de rotación de personal: un recurso humano perspectiva de desarrollo*. Human Resource Development Review, 3 (3), 209.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. 4ta edición. España: ESIC.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de especialización). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle>

/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de
nto%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20de
l%20personal.pdf?sequence=1

- Pulido, L. y Llauce, K. (2018). *Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de maestría en gestión del talento humano). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). *Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Cataluña: del diagnóstico a la acción*. Revista de Educación, (351), 107-137.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 3^{ra} edición. Universidad Ricardo Palma. Lima: Editorial Universitaria.
- Sears people Noticias (20 de septiembre de 2017). *Los retos del reclutamiento, la captación y retención del talento*. Recuperado de <https://www.talentsearchpeople.com/es/noticias/523-los-retos-del-reclutamiento-la-captacion-y-retencion-del-talento/>
- Slocum (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. 9^{na} edición. Bogotá, Thonson.
- Torres, J. (2005). *Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio*. Pensamiento y gestión, N° 18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/646/64601807/>
- Tsui, A. S., y Wu, J. B. (2010). *La nueva relación laboral versus la inversión mutua. Enfoque: Implicaciones para la gestión de recursos humanos*. Gestión de recursos humanos, 44 (2), 115-121.
- Willian, B. y Keith, D. (2008). *Administración de los recursos humanos*. 6^{ta} edición México: Mcgraw Hill.
- White, W. (2001). *Una investigación y un análisis de la rotación voluntaria de empleados en un sector industrial*. Estados Unidos: Universidad de Walden.
- Youndt, M. y Snell, S. (2004). *Configuraciones de Recursos Humanos, capital intelectual, y desempeño de la organización*. Revista de problemas gerenciales.

Anexos

Anexo 1

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 1.1 Cuestionario sobre capital humano

Instructivo:

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar su percepción sobre el capital humano que viene desarrollando su empresa, por ello marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al capital humano, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión	Preguntas	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
CAPITAL INTELECTUAL	1. ¿Organiza actividades para que los colaboradores demuestran los conocimientos normativos respecto a la organización, estructura y funcionamiento de la empresa?					
	2. ¿Organiza actividades para que los colaboradores demuestren poseer y saber aplicar los conocimientos normativos de la organización que contribuyan a incrementar la efectividad y eficiencia en el trabajo?					
	3. ¿Organiza actividades para que los colaboradores demuestren que poseen los conocimientos relacionados con la experticia, intuición, habilidad para ejecutar las actividades de laborales y resolver problemas?					

	4. ¿Organiza actividades para que los colaboradores demuestren que poseen las competencias laborales que les permite realizar un buen desempeño y contribuir al logro de los objetivos de la organización?					
	5. ¿Organiza actividades para que los colaboradores demuestren que poseen competencias específicas para los puestos que desempeñan en la empresa?					
	6. ¿Los colaboradores demuestran actitudes favorables para los puestos que desempeñan en la empresa?					
	7. ¿Organiza acciones para fortalecer las experiencias laborales de los colaboradores de la empresa?					
CAPITAL SOCIAL	8. ¿La empresa promueve relaciones cordiales, respetuosas y asertivas entre los directivos y los colaboradores?					
	9. ¿Se organiza acciones para fortalecer las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa?					
	10. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en actividades de integración laboral y social que les permiten intercambiar, combinar y transferir conocimiento?					
CAPITAL AFECTIVO	11. ¿Se organiza acciones para fortalecer las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa?					
	12. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en actividades de integración laboral y social que les permiten intercambiar, combinar y transferir conocimiento?					
	13. ¿Se organiza acciones para fortalecer las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa?					
	14. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en actividades de integración laboral y social que les permiten intercambiar, combinar y transferir conocimiento?					
	15. ¿Se organiza acciones para fortalecer las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa?					
	16. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en actividades de integración laboral y social que les permiten intercambiar, combinar y transferir conocimiento?					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario de capital humano
Adaptación:	Rafael Darío Luján Miguel
Año de edición:	2018
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Capital intelectual – D2: Capital social – D3: Capital afectivo
Ámbito de aplicación:	Empresa Luframa Hardware Technologies SAC
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable capital humano en forma general y específica.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0,79$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 16 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Capital intelectual (7 ítems) – D2: Capital social (3 ítems) – D3: Capital afectivo (6 ítems)
Calificación:	Nunca (1 puntos) Casi nunca (2 punto) Algunas veces (3 puntos) Casi siempre (4 puntos) Siempre (5 puntos)
Categorías :	Muy bueno [65-80> Bueno [49-64> Regular [33-48> Malo [17-32> Muy malo [01-16>

Análisis de confiabilidad del instrumento.

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre capital humano” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 sujetos muestrales de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC, con el objetivo de depurar los 16 ítems propuestos en el instrumento.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones del “Cuestionario sobre capital humano” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.796, en promedio y de sus dimensiones (0.799 en capital intelectual, 0.792 capital social y 0.797 en capital afectivo) e ítem (oscilaron entre 0.791 y 0.827). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre capital humano” es confiable.

Coeficiente de correlación corregido ítem – total.

N°	D1	D2	D3
Item1	.304		
Item2	.238		
Item3	.211		
Item4	.487		
Item5	.717		
Item6	.530		
Item7	.595		
Item8		.513	
Item9		.454	
Item10		.511	
Item11			.264
Item12			.375
Item13			.500
Item14			.675
Item15			.573
Item16			.641
Correlación por dimensiones	.440	.493	.505
Correlación total	.479		

Coefficiente de confiabilidad corregido ítem – total.

N°	D1	D2	D3
Item1	.805		
Item2	.809		
Item3	.826		
Item4	.795		
Item5	.784		
Item6	.789		
Item7	.784		
Item8		.791	
Item9		.795	
Item10		.790	
Item11			.808
Item12			.827
Item13			.793
Item14			.785
Item15			.786
Item16			.785
Confiabilidad por dimensiones	.799	.792	.797
Confiabilidad total	.796		

Anexo 1.2 Cuestionario sobre retención del personal.

Instructivo:

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar su percepción sobre la retención del personal que viene aplicando su empresa, por ello marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al capital humano, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	Preguntas	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DISEÑO DEL PUESTO	1. ¿La autonomía dada los colaboradores en sus puestos de trabajo les permite retener el talento a la empresa?					
	2. ¿El empleo de conocimientos por parte de los colaboradores permite analizar los problemas relacionados en el entorno del trabajo generando retención del talento en la empresa?					
	3. ¿El empleo de habilidades técnicas y humanas por parte de los colaboradores permite analizar y resolver los problemas relacionados en el entorno del trabajo y genera retención del talento en la empresa?					
	4. ¿Las tareas asignadas a los colaboradores en relación a los puestos de trabajo que desempeñan para generar retención del talento en la empresa?					

RETRIBUCIÓN	5. ¿La retribución que recibe el colaborador por el trabajo asegura la retención del talento en la empresa?					
	6. ¿Los incentivos percibidos por el colaborador aseguran la retención del talento en la empresa?					
	7. ¿Los beneficios laborales que recibe aseguran la retención del talento en la empresa?					
DESARROLLO PROFESIONAL DEL EMPLEADO	8. ¿El desarrollo de competencias genéricas o blandas asegura la retención del talento en la empresa?					
	9. ¿El desarrollo de competencias especializadas o técnicas en relación a la profesión asegura la retención del talento en la empresa?					
	10. ¿El desarrollo de competencias laborales en relación al puesto de trabajo aseguran la retención del talento en la empresa?					
	11. ¿La ejecución de planes de carrera para los colaboradores en relación a su perfil y competencias laborales asegura la retención del talento en la empresa?					
	12. ¿La realización de concursos de promoción para acceder a puestos de mayor responsabilidad asegura la retención del talento en la empresa?					
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL	13. ¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida laboral como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?					
	14. ¿La adecuada orientación y solución de los conflictos surgidos del conflicto en la vida laboral de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?					
	15. ¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida personal como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?					
	16. ¿La adecuada orientación y solución de los conflictos personales de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario de capital humano
Adaptación:	Rafael Darío Luján Miguel
Año de edición:	2018
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Diseño del puesto – D2: Retribución – D3: Desarrollo profesional del empleado – D4: Conciliación de la vida personal, laboral
Ámbito de aplicación:	Empresa Luframa Hardware Technologies SAC
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable capital humano en forma general y específica.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0,81$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 16 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Diseño del puesto (4 ítems) – D2: Retribución (3 ítems) – D3: Desarrollo profesional del empleado (5 ítems) – D4: Conciliación de la vida personal, laboral (4 ítems)
Calificación:	Nunca (1 puntos) Casi nunca (2 punto) Algunas veces (3 puntos) Casi siempre (4 puntos) Siempre (5 puntos)
Categorías :	Muy bueno [65-80> Bueno [49-64> Regular [33-48> Malo [17-32> Muy malo [01-16>

Análisis de confiabilidad del instrumento.

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre retención de personal” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 sujetos muestrales de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC, con el objetivo de depurar los 16 ítems propuestos en el instrumento.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones del “Cuestionario sobre retención de personal” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.816, en promedio y de sus dimensiones (0.828 en diseño del puesto, 0.812 retribución, 0.807 en desarrollo profesional y 816 en conciliación de la vida) e ítem (oscilaron entre 0.792 y 0.842). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre retención de personal” es confiable.

Coeficiente de correlación corregido ítem – total.

N°	D1	D2	D3	D4
Item1	.517			
Item2	.331			
Item3	.328			
Item4	.384			
Item5		.583		
Item6		.580		
Item7		.492		
Item8			.270	
Item9			.759	
Item10			.540	
Item11			.759	
Item12			.413	
Item13				.263
Item14				.287
Item15				.648
Item16				.718
Correlación por dimensiones	.390	.552	.548	.479
Correlación total	.492			

Coefficiente de confiabilidad corregido ítem – total.

N°	D1	D2	D3	D4
Item1	.812			
Item2	.838			
Item3	.842			
Item4	.820			
Item5		.813		
Item6		.809		
Item7		.813		
Item8			.825	
Item9			.792	
Item10			.809	
Item11			.792	
Item12			.818	
Item13				.839
Item14				.827
Item15				.802
Item16				.795
Confiabilidad por dimensiones	.828	.812	.807	.816
Confiabilidad total	.816			

Anexo 2. Artículo científico

1.- TÍTULO

Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

2.- AUTOR

Bach. Lujan Miguel Rafael Dario

Rafael_lujan2000@yahoo.es

Egresado de la EPG de la Universidad César Vallejo

3.- RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del capital humano y la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 78 trabajadores seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de capital humano” y un “Cuestionario de retención de personal” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el capital humano y la retención de personal, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Tao b de Kendall.

Se infiere que el capital humano y la retención de personal son variables que afectan los procesos internos y externos en una empresa privada y forzosamente a los trabajadores que lo integran.

4.- PALABRAS CLAVE

Capital humano, capital intelectual, capital social, capital afectivo, retención de personal.

5. - ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between human capital and the retention of the personnel of Luframa Hardware Technologies SAC. of the district of San Juan de Lurigancho during the year 2019.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 78 workers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Capital Questionnaire" and a "Personnel Retention Questionnaire", duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. The data were processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between human capital and the retention of personnel, a situation that was proven via the use of the Tada b test by Kendall.

It is inferred that human capital and the retention of personnel are variables that affect the internal and external processes in a private company and necessarily to the workers that comprise it.

6. - KEYWORDS

Human capital, intellectual capital, social capital, affective capital, staff retention.

7.- INTRODUCCIÓN

Hoy en día, vivimos en una sociedad competitiva que exige mejorar la forma de presentar los desempeños y logros institucionales para obtener los mejores resultados en la organización.

Ha sido inminente la ampliación de las funciones de las oficinas de gestión del talento humano que han ampliado sus funciones, desde las operativas centradas en actividades transaccionales como selección, reclutamiento, normativas, contratos, planillas a actividades estratégicas de formación y desarrollo del talento como aspectos claves que contribuyen al éxito competitivo de la organización. Por esta razón, “resulta trascendente mantener a los talentos en las organizaciones por medio de una eficiente gestión del capital humano” (Torres, 2005, p. 152).

La revista Harvard Review indica que los puestos con mayor complejidad han analizado que el 1% de los mejores profesionales tienden a lograr mejores resultados que los trabajadores medios en un 127%. Esto demuestra el desproporcionado efecto del talento en el campo laboral.

En este sentido se debe incidir en la trascendencia de retener el talento o capital humano estratégico de las organizaciones a partir de los aportes teóricos emergentes del capital humano que lo dividen en las tres dimensiones: intelectual, social y afectiva (Martin, 2011 j, p. 140).

Frente a lo expuesto se formularon los siguientes problemas de investigación:

¿Cómo se relaciona el capital humano con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona el capital humano con el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la gestión del capital humano con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona el capital humano con el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona el capital humano con la conciliación del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?

La investigación se justifica por las siguientes razones:

El estudio es conveniente llevarlo a cabo porque se fundamenta en aportes que se realizan para mejorar el capital humano y la retención del personal. Por ello su finalidad es determinar los principales problemas que se originan en la inadecuada gestión del capital humano y la falta de retención del personal que se presenta en la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. Siendo esencial el análisis de ambas variables para poder mejorar los procedimientos operativos de la empresa, para cumplir con las metas propuestas y la rentabilidad de la misma.

La investigación presenta relevancia social debido a que los principales beneficiarios de los resultados que se obtengan serán; los trabajadores y sus familias, porque de esta manera se apreciará mejor sus habilidades, conocimientos y técnicas que vienen utilizando en la resolución de problemas en los que cotidianamente se ven involucrados.

El estudio se justifica teóricamente porque ayuda a entender la problemática que actualmente se presenta el capital humano y la retención del personal; con información vigente y actual, lo que contribuye a enriquecer el conocimiento de la administración organizacional a nivel de los trabajadores estables y contratados.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar las sistemas de gestión con respecto al capital humano del distrito de San Juan de Lurigancho, teniendo en cuenta que es un factor importante para la elaboración de propuestas de mejora para el área de recursos humanos.

Metodológicamente el estudio hará uso de instrumentos de recolección de datos, los que serán sometidos a criterios de validación y confiabilidad, constituyéndose posteriormente en herramientas científicas para futuros trabajos de investigación.

Frente a las preguntas de investigación formuladas, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi= El capital humano se relaciona significativamente con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no se relaciona con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H1= El capital humano se relaciona significativamente con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no se relaciona con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H2= El capital humano se relaciona significativamente con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no se relaciona con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H3= El capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no con el desarrollo del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H4= El capital humano se relaciona significativamente con la conciliación personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= El capital humano no se relaciona con la conciliación personal l de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H5= La retención del personal se relaciona significativamente con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no se relaciona con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H6= La retención del personal se relaciona significativamente con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no se relaciona con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H7= La retención del personal se relaciona significativamente con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

H0= La retención del personal no se relaciona con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Los objetivos que busco desarrollar la investigación fueron:

Determinar la relación del capital humano con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación del capital humano con el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación del capital humano con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación del capital humano con el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación del capital humano con la conciliación personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

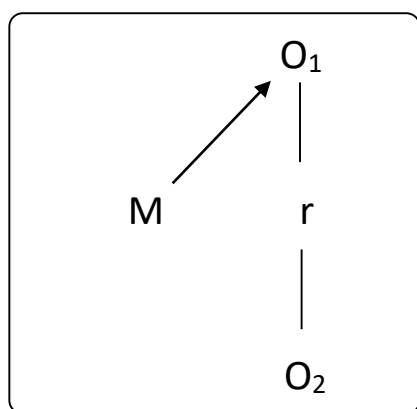
Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.

8. METODOLOGÍA

8.1 Tipo y diseño de investigación

El presente documento de investigación hace referencia al método cuantitativo. El diseño es de forma correlacional. Según Martinez y Reyes (2003) todo estudio correlacional orientado a al valor del grado de relación que vive entre dos variables de alto interés dentro de una misma muestra para determinar el grado de relación existente entre dos eventos o fenómenos que se observan”. El modelo es el siguiente.



Donde.

M = Muestra.

O₁ = Medición del capital humano.

O₂ = Medición de la retención de personal.

r = Relación

8.2 Operacionalización de variables

Variable de estudio 1. Capital humano.

- ✓ Dimensión: Capital intelectual
- ✓ Dimensión: Capital social
- ✓ Dimensión: Capital afectivo

Según Slocum (2009) en su libro “Comportamiento Organizacional” doceava edición, indica que el capital intelectual y la motivación es un componente clave para el modelo de liderazgo sobre el capital humano (p. 301). Adicionalmente, hace referencia al capital social como conducta social se enfocan en la empática, el interés y las expresiones lo cual conlleva a la cohesión del equipo que conforma la empresa (p. 334). Por último, Slocum afirma que el capital afectivo es crucial para que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral. Junto con el capital afectivo, está acompañado por las actitudes cognitivas y conductuales, así como una importante conexión entre ellas (p. 62).

Variable de estudio 2. Retención del personal.

- ✓ Dimensión: Diseño del puesto.
- ✓ Dimensión: Retribución
- ✓ Dimensión: Desarrollo profesional del empleado
- ✓ Dimensión: Conciliación de la vida personal y laboral

Según Solum (2009), indica que el diseño del puesto, así como las necesidades humanas son la base de la motivación en el lugar de trabajo y forman parte del proceso de motivación y expectativas (p.127). Por otra parte, menciona el autor referente a la retribución un concepto relevante e importante para preservar la estabilidad laboral. Así mismo, menciona que el desarrollo profesional como un motivo por el cual el colaborador decide permanecer en una organización (p. 51). Finalmente, el autor indica que la conciliación de la vida personal y laboral contribuyen a la competencia personal y esto contribuye a mejorar las habilidades, conductas y actitudes nuevas para con la organización (p. 193)

9. RESULTADOS

9.1 Análisis descriptivo.

9.1.1 Descripción de resultados de la variable capital humano.

Tabla 3.1. Distribución de los niveles de capital humano.

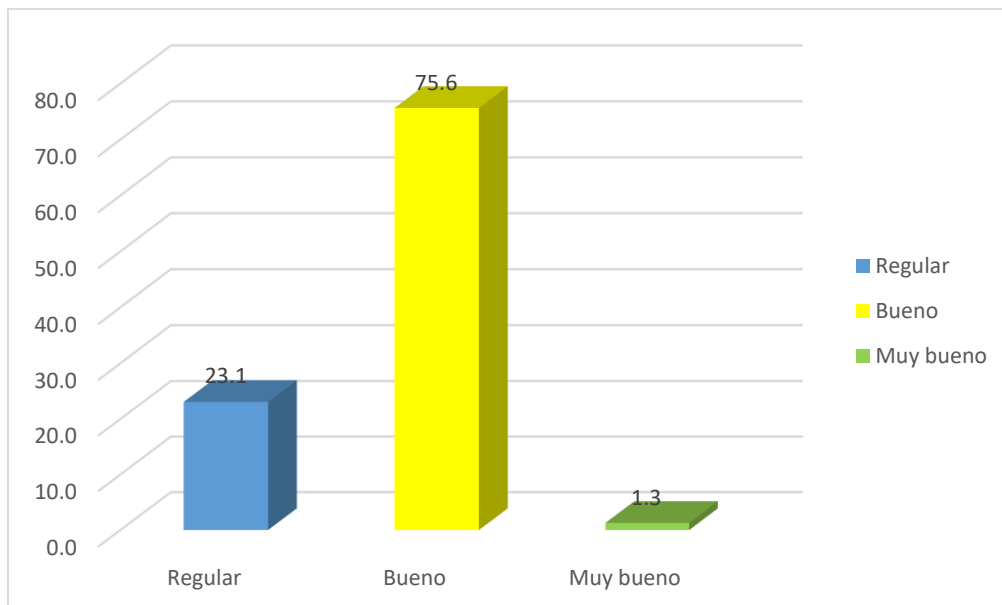
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	23.1	23.1	23.1
	Bueno	59	75.6	75.6	98.7
	Muy bueno	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.1 se puede apreciar que el 23.1% (18) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel regular respecto al capital humano, el 75.6% (59) se encuentran en un nivel bueno, mientras que el 1.3% (1) se encuentra en un nivel muy bueno.

Figura 3.1. Distribución de los niveles de capital humano.



Fuente: Tabla 3.1

Tabla 3.2 Distribución de los niveles de capital intelectual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	10.3	10.3	10.3
	Bueno	38	48.7	48.7	59.0
	Muy bueno	32	41.0	41.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.2 se puede apreciar que el 10.3% (8) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel regular respecto al capital intelectual, el 48.7% (38) se encuentran en un nivel bueno, mientras que el 41.0% (32) se encuentra en un nivel muy bueno.

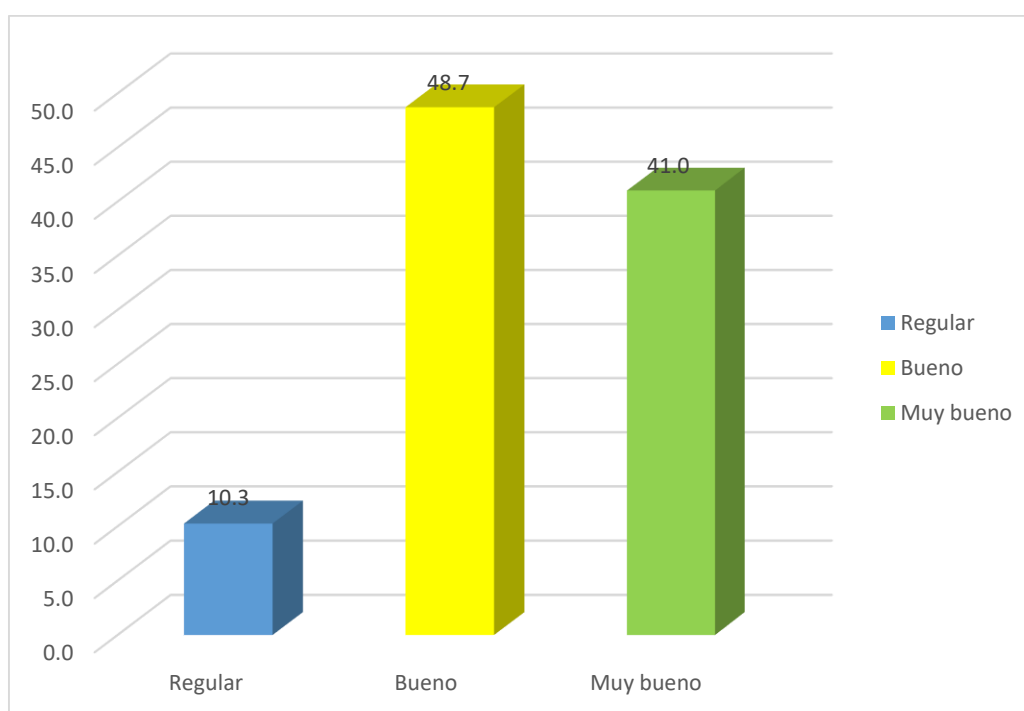


Figura 3.2. Distribución de los niveles de capital intelectual.

Tabla 3.3. Distribución de los niveles de capital social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3	1.3
	Regular	20	25.6	25.6	26.9
	Bueno	30	38.5	38.5	65.4
	Muy bueno	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.3 se puede apreciar que el 1.3% (1) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto al capital social, el 25.6% (20) se encuentran en un nivel regular, el 38.5% (30) se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 34.6% (27) se encuentra en un nivel muy bueno.

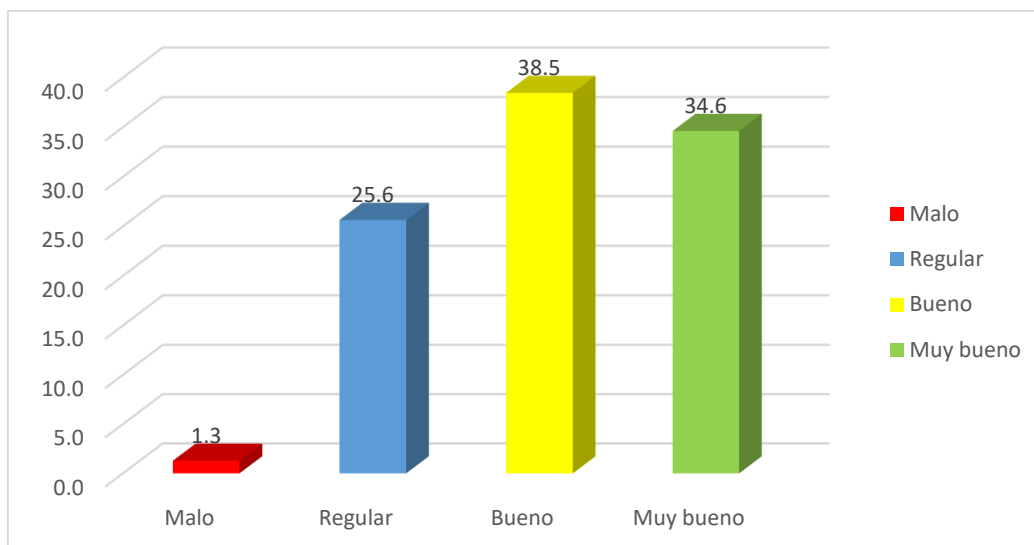


Figura 3.3. Distribución de los niveles de capital social.

Tabla 3.4. Distribución de los niveles de capital afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	11.5	11.5	11.5
	Regular	64	82.1	82.1	93.6
	Bueno	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.4 se puede apreciar que el 11.5% (9) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto al capital afectivo, el 82.1% (64) se encuentran en un nivel regular, mientras que el 6.4% (5) se encuentra en un nivel bueno.

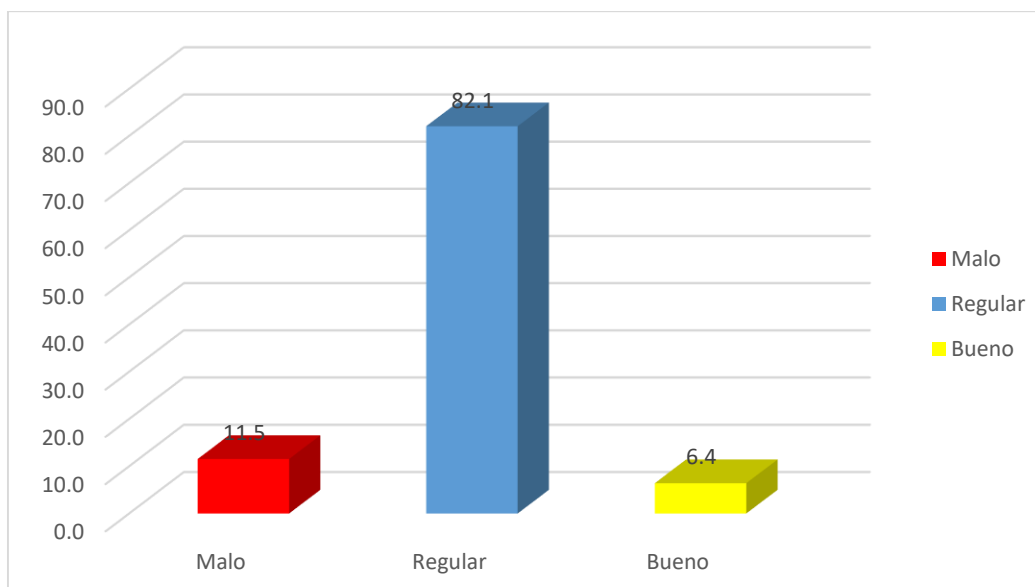


Figura 3.4. Distribución de los niveles de capital afectivo.

3.2.1 Descripción de resultados de la variable retención del personal.

Tabla 3.5. Distribución de los niveles de retención del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	12.8	12.8	12.8
	Bueno	63	80.8	80.8	93.6
	Muy bueno	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.5 se puede apreciar que el 12.8% (10) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel regular respecto a la retención del personal, el 80.8% (63) se encuentran en un nivel bueno, mientras que el 6.4% (5) se encuentra en un nivel muy bueno.

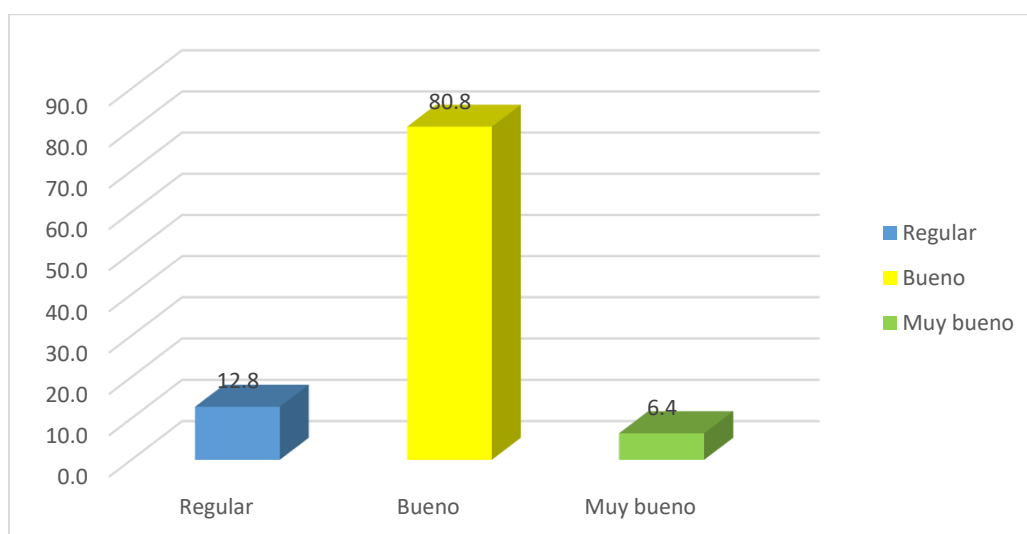


Figura 3.5. Distribución de los niveles de retención del personal.

Tabla 3.6. Distribución de los niveles de diseño del puesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	5.1	5.1	5.1
	Regular	24	30.8	30.8	35.9
	Bueno	37	47.4	47.4	83.3
	Muy bueno	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.6 se puede apreciar que el 5.1% (4) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto al diseño del puesto, el 30.8% (24) se encuentran en un nivel regular, el 47.4% (37) se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 16.7% (13) se encuentra en un nivel muy bueno.

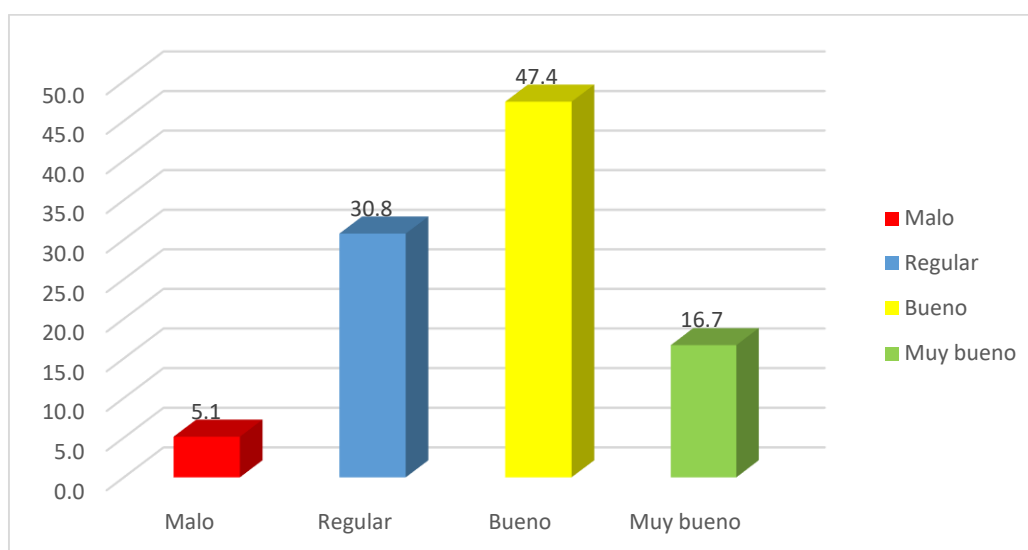


Figura 3.6. Distribución de los niveles de diseño del puesto.

Tabla 3.7. Distribución de los niveles de retribución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	10.3	10.3	10.3
	Regular	43	55.1	55.1	65.4
	Bueno	25	32.1	32.1	97.4
	Muy bueno	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.7 se puede apreciar que el 10.3% (8) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto a la retribución, el 55.1% (43) se encuentran en un nivel regular, el 32.1% (25) se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 2.6% (2) se encuentra en un nivel muy bueno.

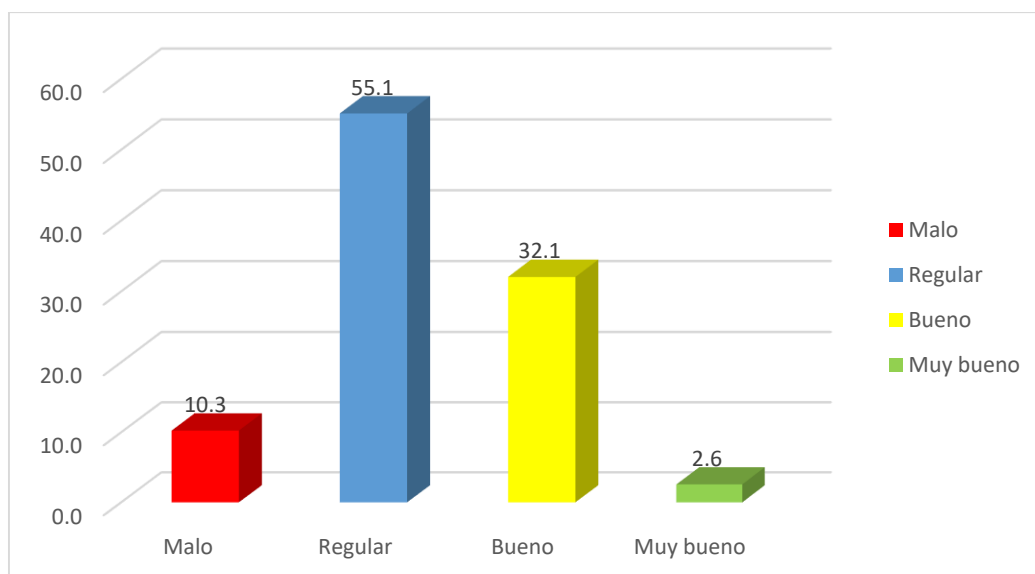


Figura 3.7. Distribución de los niveles de retribución.

Tabla 3.8. Distribución de los niveles de desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	3.8	3.8	3.8
	Regular	25	32.1	32.1	35.9
	Bueno	36	46.2	46.2	82.1
	Muy bueno	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.8 se puede apreciar que el 3.8% (3) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto a su desarrollo profesional, el 32.1% (25) se encuentran en un nivel regular, el 46.2% (36) se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 17.9% (14) se encuentra en un nivel muy bueno.

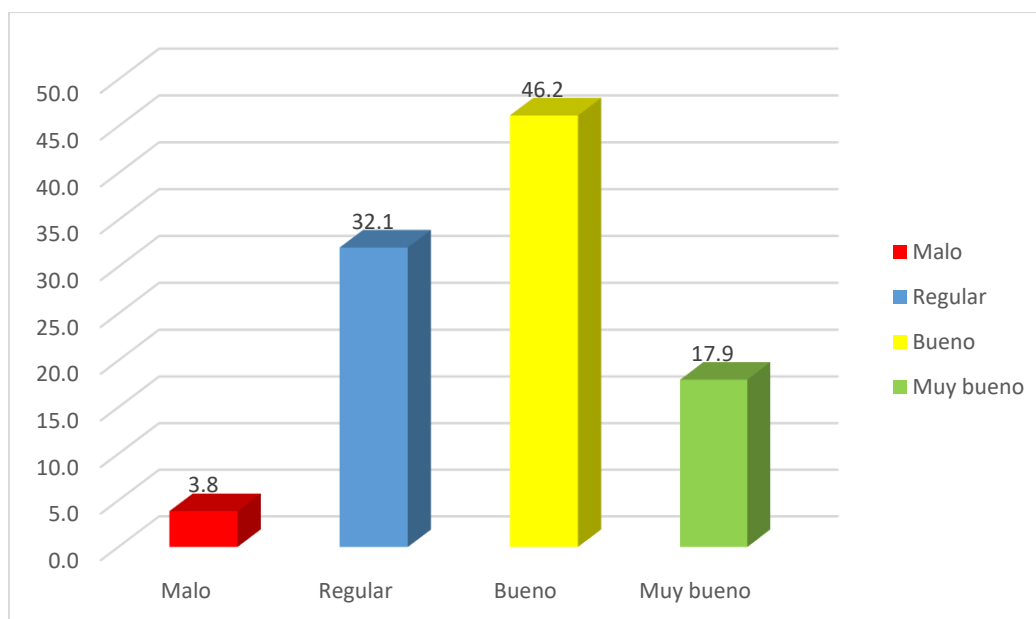


Figura 3.8. Distribución de los niveles de desarrollo profesional.

Tabla 3.9. Distribución de los niveles de conciliación de la vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.3	1.3	1.3
	Regular	5	6.4	6.4	7.7
	Bueno	25	32.1	32.1	39.7
	Muy bueno	47	60.3	60.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos anexo 3

Descripción:

En la fig. 3.9 se puede apreciar que el 1.3% (1) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel malo respecto a su conciliación de la vida, el 6.4% (5) se encuentran en un nivel regular, el 32.1% (25) se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 60.3% (47) se encuentra en un nivel muy bueno.

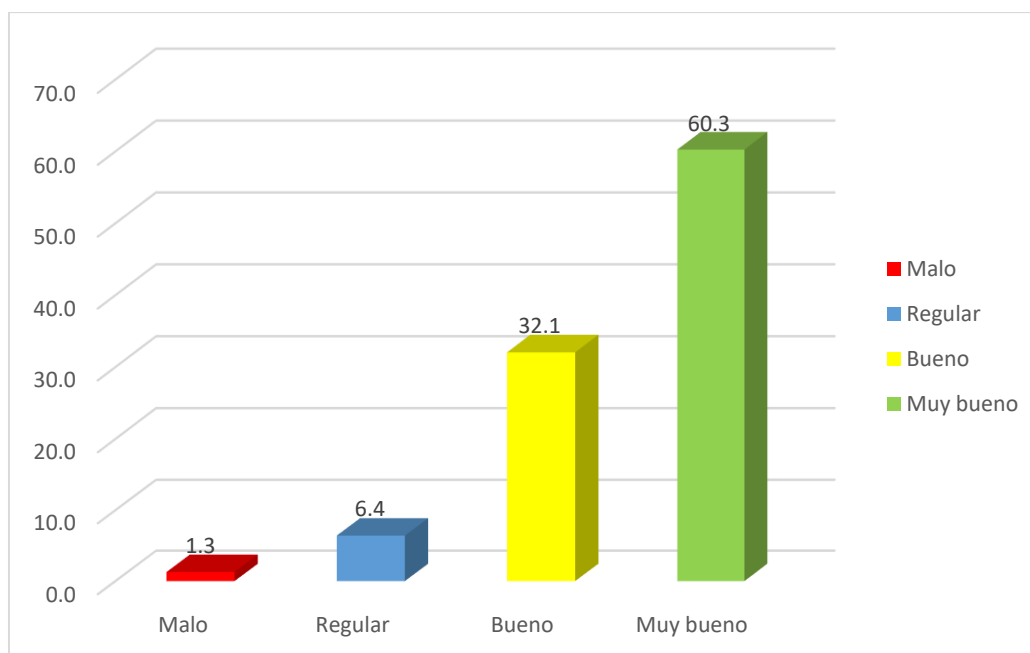


Figura 3.9. Distribución de los niveles de conciliación de la vida.

10. DISCUSIÓN

En la fig. 3.1 se puede apreciar que el 75.6% (59) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C. se encuentran en un nivel bueno, respecto a su nivel de capital humano. Estos hallazgos coinciden con lo desarrollado por García (2016b) en su tesis: Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial, en donde concluye que: Mayores capacidades de los empleados, reflejadas por satisfacción de los directivos y consejeros y por la satisfacción de los empleados, redundan en mejores resultados para la empresa.

Chiavenato (2009) manifiesta el capital humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes.

En la fig. 3.2 se puede apreciar que el 48.7% (38) de los trabajadores de la Empresa Luframa Hardware Technologies S.A.C se encuentran en un nivel bueno, mientras que el 41.0% (32) se encuentra en un nivel muy bueno respecto al capital intelectual. Estos datos coinciden con lo trabajado por Danvila (2004b) en su tesis: La generación del capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales, en donde concluye que: Dentro de los recursos y capacidades de la empresa, este trabajo considera que los de naturaleza inmaterial suelen reunir más fácilmente los requisitos necesarios para convertirse en elementos diferenciadores y generar ventajas competitivas.

11. CONCLUSIONES

PRIMERA: Sobre la hipótesis general se comprobó que el valor de la correlación es de 0,653 entre las variables Capital Humano y Retención del Personal, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

SEGUNDA: Sobre la hipótesis específica 1 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,658 entre las variables Capital Humano y el diseño del puesto, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

TERCERA: Sobre la hipótesis específica 2 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,658 entre las variables Capital Humano y la retribución del personal, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

CUARTA: Sobre la hipótesis específica 3 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,572 entre las variables Capital Humano y desarrollo profesional, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

INTA: Sobre la hipótesis específica 4 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,692 entre las variables Capital Humano y la conciliación de la vida, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

SEXTA: Sobre la hipótesis específica 5 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,593 entre las variables retención del personal y capital intelectual, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

SÉTIMA: Sobre la hipótesis específica 6 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,553 entre las variables retención del personal y capital social, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

OCTAVA: Sobre la hipótesis específica 7 se comprobó que el valor de la correlación es de 0,963 entre las variables retención del personal y capital afectivo, donde el valor de la significancia $p = 0,00$ es inferior al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se afirma que existe una correlación significativa entre estas dos variables.

12.- REFERENCIAS

- Adler, P. S., y Kwon, S. W. (2002). *Capital social: perspectivas para un nuevo concepto*. Academia de Management Review, 27 (1), 17-40.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano*. (2ª ed.) Buenos Aires: Granica. 1970.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.) Caracas: Episteme.
- Bagraim, J. J., y Hime, P. (2007). La dimensionalidad de la confianza interpersonal en el lugar de trabajo y su relación con el compromiso afectivo en el lugar de trabajo. *Journal of Industrial Psychology*, 33 (3), 43.
- Balareso, R., Ramos, I., Rendo, W. y Rey, R. (2014). *Retención del talento humano en empresas de mediana minería. (Tesis de maestría)*. Universidad ESAN, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/660/2015_MAODP_13-1_02_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barney, J. y Clark, D. (2007). *Teoría basada en recursos: crear y mantener ventaja competitiva*. EE. UU: Oxford University Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3a ed.). Bogotá: Pretince Hall-Pearson.
- Cabrejos, Y., San Miguel, E. y Rojas, D. (2018). *Propuesta de estrategias de retención para el personal técnico de una empresa especializada contratista minera. (Tesis para optar el grado de académico de magíster en dirección de personas)*. Universidad del Pacífico, Lima.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Casper, W., Weltman, D. y Kwesiga, E. (2007). Más allá de la familia: la construcción y medición de la cultura de trabajo amigable con los solteros. *Revista de comportamiento profesional*, 70 (3), 478-501.
- Chew, J., y Chan, C. (2008). Prácticas de recursos humanos, compromiso organizacional e intención de quedarse. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 503-522.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. (2ª ed.). México: McGraw Hill.

- Danvila, I. (2004). *La generación del capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales. (Tesis para optar el grado de doctor)*. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Del Canto, E. (2011). Gestión del capital Humano, Competencias y Sociedad del Conocimiento. Observatorio Laboral. *Revista Venezolana* Vol. 4, N° 8, julio-diciembre, 89-113. Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art5.pdf>
- Del Rocio, A. y Paredes, J. (2018). *Propuesta de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*. (Tesis para optar el grado de académico de magíster en desarrollo organizacional y dirección de personas). Universidad del Pacífico, Lima.
- Dietz, G., y Den Hartog, D (2006). Medir la confianza dentro de las organizaciones. *Personal Revisión*, 35, 567-588.
- Dolan, S., Schuler, R., Jackson, S. y Valle, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Estrada, P. y Rojas, A. (2016). *La relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016*. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Figuerola, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Revista Económicas CUC*, 35(1) 61-77. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/352/3.%20Figuerola.pdf?sequence=1>
- Frank, F., Finnegan, R., Taylor, C. (2004). La carrera por el talento Retener e involucrar a los trabajadores en el primer siglo. *Planificación de recursos humanos* 27 (3), 12-25.
- Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medida del compromiso Organizativo*. Problemáticas y soluciones. Paper presentado en el XVIII Congreso nacional de ACEDE, León.
- García, J. y Sabater, R. (2004). *Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Thomson.

- García, M. (2016). *Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial*. (Tesis para optar el grado de doctora). Universidad de Valladolid. España.
- Gendron, B. (2007). *Capital emocional: una capital crucial para una sociedad de ciudadanía con personal, rendimientos sociales y económicos*. París: Universidad de Sorbona.
- Guerrero, S., González, S. y Picón, E. (2011). *Desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una Institución microfinanciera no regulada en el Perú*. Universidad de Andrews. EUA.
- Gratton, L., y Ghoshal, S. (2003). Administrando Capital Humano. Nuevo Ethos para el Empleado voluntario. *European Management Journal*, 21 (1), 1-10
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hilario, M. (2018). *Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima-2018*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Lima.
- Hislop, D. (Ed.). (2005). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. E.E.U.U.: Oxford University Press.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T. y Eberly, M. (2008). Capítulo 5: Volumen de negocios e investigación de retención: una mirada al pasado, una revisión más cercana del presente, y una aventura en el futuro. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Hulin, C. (1991). *Retiro, persistencia y compromiso en las organizaciones*. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds), *Manual de psicología industrial y organizacional* (Vol. 2, pp. 445): Consulting Psychologists Press.
- Madrigal, B. (2009). *Capital Humano e Intelectual: su evaluación*. Observatorio laboral Venezolana, 65-81.
- Marañón, F. (2014) *¿Es la rotación de personas un problema en las empresas de retail? Perú Retail*. Recuperado <https://www.peru-retail.com/especialista/es-la-rotacion-de-personas-un-problema-en-las-empresas-de-retail/>
- Martín, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano estratégico: Análisis de su impacto en sus resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>

- Mayer, R. y Gavin, M. (2005). Confianza en la gestión y el rendimiento: ¿a quién le importa comprar mientras los empleados miran al jefe? *The Academy of Management Journal*, 874- 888.
- Meyer, J., Becker, T. y Vandenberghe, C. (2004). Compromiso del empleado y motivación: un análisis conceptual y un modelo integrador. *Revista de Psicología Aplicada*, 89 (6), 991-1007
- Mina, P. (2015). *Atracción y Retención del Talento. Problemática en empresas IT de Argentina*. (Tesis de maestría). Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: https://ri.itba.edu.ar/bitstream/handle/123456789/561/501089_Mina_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minchán, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo, Lima.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. (2ª ed.). Lima. Editorial: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. (2ª ed.). Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ordóñez de Pablos, P. (2003): Informes de capital intelectual en España: una revisión comparativa. *Revista de Capital Intelectual*, vol. 4, No. 1, pp. 61-81.
- Peterson, S. (2004). Hacia un modelo teórico de rotación de personal: un recurso humano perspectiva de desarrollo. *Human Resource Development Review*, 3 (3), 209.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. 4ta edición. España: ESIC.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de especialización). Universidad de Medellín, Medellín,

- Colombia. Recuperado de: [http://re pos itory.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de
l%20tale
nto%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n %20de
l%20personal.pdf?sequence=1](http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20de%20personal.pdf?sequence=1)
- Pulido, L. y Llauce, K. (2018). *Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de maestría en gestión del talento humano). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Cataluña: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, (351), 107-137.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 3^{ra} edición. Universidad Ricardo Palma. Lima: Editorial Universitaria.
- Sears people Noticias (20 de septiembre de 2017). *Los retos del reclutamiento, la captación y retención del talento*. Recuperado de <https://www.talentsearchpeople.com/es/noticias/523-los-retos-del-reclutamiento-la-captacion-y-retencion-del-talento/>
- Slocum (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. 9^{na} edición. Bogotá, Thonson.
- Torres, J. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. *Pensamiento y gestión*, N° 18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/646/64601807/>
- Tsui, A. S., y Wu, J. B. (2010). *La nueva relación laboral versus la inversión mutua. Enfoque: Implicaciones para la gestión de recursos humanos*. Gestión de recursos humanos, 44 (2), 115-121.
- Willian, B. y Keith, D. (2008). *Administración de los recursos humanos*. (6a ed.) México: McGraw Hill.
- White, W. (2001). *Una investigación y un análisis de la rotación voluntaria de empleados en un sector industrial*. Estados Unidos: Universidad de Walden.
- Youndt, M. y Snell, S. (2004). Configuraciones de Recursos Humanos, capital intelectual, y desempeño de la organización. *Revista de problemas gerenciales*.

Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1 Registro de datos: Capital humano

N°	CAPITAL HUMANO																			Total
	Capital intelectual						Capital social				Capital afectivo									
	1	2	3	4	5	6	7	D1	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	16	D3	
1	4	4	4	4	3	4	5	29	5	4	5	14	5	4	5	5	5	5	20	
2	4	4	4	4	4	4	2	23	3	2	2	7	3	5	3	5	4	2	14	
3	4	4	4	4	4	4	2	25	2	4	4	10	5	4	5	5	5	4	19	
4	4	4	4	4	4	4	2	26	3	4	4	11	5	4	2	5	5	5	14	
5	4	4	4	4	4	4	5	27	2	4	4	10	5	5	5	5	4	4	18	
6	4	4	4	4	4	4	2	22	3	3	5	11	5	4	5	5	3	5	18	
7	4	4	4	4	4	4	2	23	1	4	4	9	5	5	5	1	2	5	13	
8	4	4	4	4	4	4	5	31	5	4	4	13	4	5	5	5	3	5	18	
9	4	4	4	4	4	4	5	30	3	4	4	12	5	5	5	5	2	5	17	
10	4	4	4	4	4	4	3	19	2	4	5	11	5	4	2	2	3	4	11	
11	4	4	4	4	4	4	5	29	3	5	5	10	5	5	5	5	2	5	17	
12	4	4	4	4	4	4	2	26	3	2	4	9	5	5	5	5	3	4	17	
13	4	4	4	4	4	4	2	27	1	4	5	11	5	4	3	3	2	5	13	
14	4	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	13	4	5	5	5	3	4	17	
15	4	4	4	4	4	4	3	24	3	4	4	9	2	4	5	5	3	2	5	
16	4	4	4	4	4	4	5	23	2	2	5	9	5	2	5	5	3	5	18	
17	4	4	4	4	4	4	2	28	3	4	4	11	5	5	5	3	2	5	13	
18	4	4	4	4	4	4	3	29	3	3	2	8	5	5	5	5	3	2	15	
19	4	4	4	4	4	4	3	24	5	4	5	14	5	5	5	5	2	4	16	
20	4	4	4	4	4	4	2	26	5	4	4	13	5	4	5	5	3	5	15	
21	4	4	4	4	4	4	3	24	3	4	4	11	4	4	3	3	2	5	13	
22	4	4	4	4	4	4	5	22	1	4	5	11	5	5	5	5	3	4	17	
23	4	4	4	4	4	4	5	24	5	4	4	13	5	2	5	5	3	5	18	
24	4	4	4	4	4	4	3	24	5	5	1	11	5	5	5	5	3	1	14	
25	4	4	4	4	4	4	3	20	5	4	5	14	5	4	3	3	3	5	14	
26	4	4	4	4	4	4	3	29	2	5	3	10	2	5	5	5	2	5	17	
27	4	4	4	4	4	4	3	20	2	4	5	12	5	5	5	2	3	2	12	
28	4	4	4	4	4	4	1	24	3	4	4	13	5	2	5	5	1	4	15	
29	4	4	4	4	4	4	2	26	5	5	4	14	5	4	2	5	5	3	15	
30	4	4	4	4	4	4	1	25	5	4	5	14	5	4	5	5	2	4	16	
31	4	4	4	4	4	4	1	30	5	5	4	14	1	4	1	3	3	5	12	
32	4	4	4	4	4	4	2	30	5	4	5	12	5	2	5	5	2	5	17	
33	4	4	4	4	4	4	3	31	2	1	3	6	4	3	2	5	3	3	13	
34	4	4	4	4	4	4	5	29	3	1	4	8	5	5	5	5	2	4	16	
35	4	4	4	4	4	4	2	27	5	4	5	14	5	2	2	2	3	3	10	
36	4	4	4	4	4	4	3	29	2	4	2	8	4	2	3	5	3	2	13	
37	4	4	4	4	4	4	1	27	5	4	5	12	5	5	5	5	3	5	15	
38	4	4	4	4	4	4	5	32	3	4	5	12	2	2	3	3	2	2	10	
39	4	4	4	4	4	4	5	32	2	4	3	9	5	5	2	5	5	5	17	
40	4	4	4	4	4	4	2	22	5	1	2	8	5	3	3	3	3	5	14	
41	4	4	4	4	4	4	5	33	2	4	5	11	5	5	5	5	2	5	14	
42	4	4	4	4	4	4	1	27	2	5	2	15	4	4	5	5	2	2	14	
43	4	4	4	4	4	4	1	24	1	4	2	7	5	5	5	5	5	5	18	
44	4	4	4	4	4	4	5	31	5	4	5	14	1	2	5	5	3	3	16	
45	4	4	4	4	4	4	5	30	5	4	4	13	5	2	5	5	2	4	16	
46	4	4	4	4	4	4	3	30	5	1	5	11	4	1	5	2	3	5	15	
47	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	5	12	5	5	5	2	2	5	14	
48	4	4	4	4	4	4	5	29	5	2	5	12	5	4	5	5	2	3	5	
49	4	4	4	4	4	4	3	23	2	4	2	8	5	5	5	5	2	5	17	
50	4	4	4	4	4	4	5	29	5	2	2	9	5	4	5	5	5	2	17	
51	4	4	4	4	4	4	3	21	5	4	5	14	5	2	5	5	5	5	20	
52	4	4	4	4	4	4	3	27	5	2	3	10	2	5	5	5	5	5	20	
53	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	5	14	5	3	5	5	3	3	16	
54	4	4	4	4	4	4	3	19	3	4	2	9	2	5	5	5	1	5	16	
55	4	4	4	4	4	4	3	30	3	5	5	13	5	5	5	5	2	5	17	
56	4	4	4	4	4	4	5	31	5	5	5	12	5	5	5	5	5	2	14	
57	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	5	12	5	5	5	5	5	5	20	
58	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	2	12	2	4	2	5	5	2	14	
59	4	4	4	4	4	4	2	26	3	5	5	13	5	5	5	2	5	3	15	
60	4	4	4	4	4	4	3	35	5	4	2	9	2	4	2	5	5	5	17	
61	4	4	4	4	4	4	2	19	5	5	5	15	5	2	5	5	1	3	14	
62	4	4	4	4	4	4	5	31	3	3	2	8	5	5	5	5	2	5	17	
63	4	4	4	4	4	4	2	26	5	5	5	15	3	2	5	5	1	3	11	
64	4	4	4	4	4	4	5	32	3	3	3	10	3	5	3	5	2	4	14	
65	4	4	4	4	4	4	3	24	5	4	5	14	4	3	5	5	2	2	12	
66	4	4	4	4	4	4	3	25	3	4	2	9	5	5	5	5	2	2	14	
67	4	4	4	4	4	4	3	29	3	5	5	13	5	5	5	3	3	5	15	
68	4	4	4	4	4	4	5	30	5	4	3	12	3	4	5	5	2	3	13	
69	4	4	4	4	4	4	5	32	5	5	5	15	5	5	5	5	2	5	17	
70	4	4	4	4	4	4	2	24	5	3	3	9	3	4	2	3	2	5	12	
71	4	4	4	4	4	4	2	22	2	5	3	10	3	5	3	5	3	3	15	
72	4	4	4	4	4	4	3	22	5	3	5	13	3	4	1	3	2	4	10	
73	4	4	4	4	4	4	2	23	3	2	5	10	1	5	5	2	5	4	16	
74	4	4	4	4	4	4	5	27	3	5	5	13	5	2	2	5	5	5	17	
75	4	4	4	4	4	4	2	21	5	3	5	9	4	5	3	5	5	4	17	
76	4	4	4	4	4	4	3	22	2	3	5	10	3	2	5	4	4	4	15	
77	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	5	13	5	1	3	4	4	4	15	
78	4	4	4	4	4	4	5	32	5	2	2	9	3	5	5	5	3	5	18	

Anexo 3.2 Registro de datos: Retención de personal.

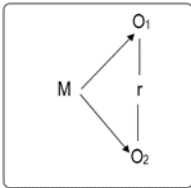
RETENCIÓN DEL PERSONAL																							Total		
Nº	Diseño del puesto							D1	Retribución			D2	Desarrollo profesional						D3	Conciliación de la vida				D4	
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10		11	12	13	14	15	16							
1	2	4	4	3	13	3	3	2	8	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	64				
2	3	4	4	4	15	2	2	3	7	3	1	3	2	4	13	2	4	4	4	14	49				
3	2	5	2	4	13	3	3	2	8	5	4	5	5	5	24	4	2	5	2	13	58				
4	2	4	3	4	13	2	5	3	10	3	4	2	1	2	12	5	5	5	5	20	55				
5	2	4	4	4	14	2	3	2	6	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	60				
6	2	5	2	4	13	2	3	3	8	5	4	5	5	3	22	5	2	5	2	14	57				
7	5	4	4	2	15	5	2	1	8	4	5	5	1	2	17	5	5	4	5	19	59				
8	5	5	4	4	18	5	5	5	15	4	2	5	5	3	19	4	5	5	4	18	70				
9	3	4	4	2	13	2	2	3	7	5	5	5	5	2	22	5	5	5	4	19	61				
10	2	5	2	2	11	3	3	2	8	3	4	2	2	3	14	4	2	2	5	13	46				
11	2	5	4	4	15	3	5	3	11	2	5	5	5	2	19	5	5	5	5	20	65				
12	5	4	5	5	19	2	2	3	7	5	2	5	5	3	20	4	5	5	5	19	65				
13	3	2	2	4	11	3	3	2	8	4	4	3	3	2	16	5	5	2	5	17	52				
14	1	4	2	2	9	1	5	1	7	4	5	5	5	3	22	4	4	4	5	17	55				
15	3	5	2	5	15	3	3	3	9	2	4	3	3	2	14	5	5	5	5	20	58				
16	2	2	2	2	8	3	5	2	10	5	2	5	5	3	20	3	2	2	2	9	47				
17	3	4	2	4	13	2	3	3	8	1	4	3	3	2	13	5	4	5	5	19	53				
18	2	4	2	3	11	3	5	3	11	5	5	5	5	3	23	2	5	5	2	14	59				
19	2	5	4	2	12	2	5	5	12	5	4	5	2	3	19	4	5	5	5	19	62				
20	2	4	2	4	12	3	3	1	7	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	19	61				
21	3	4	2	4	13	3	2	3	8	4	4	3	3	2	16	5	4	4	5	18	55				
22	2	4	2	4	12	3	3	3	7	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	19	61				
23	2	5	4	5	16	5	2	5	12	4	2	2	3	3	14	5	5	5	5	19	61				
24	2	4	4	4	14	3	4	5	11	5	5	5	5	3	23	1	5	5	5	16	64				
25	3	4	4	0	11	3	2	5	10	4	4	3	3	3	17	5	4	5	5	19	57				
26	2	5	4	4	15	3	3	2	8	2	5	5	5	2	19	5	4	5	4	18	60				
27	2	3	4	4	13	2	2	3	7	4	1	2	2	3	12	2	3	3	4	12	44				
28	2	5	4	4	15	1	3	5	9	5	2	5	5	1	18	4	5	5	5	19	61				
29	2	4	4	4	14	2	3	5	10	4	4	2	2	3	15	4	5	5	4	18	57				
30	5	5	2	4	12	1	2	5	8	2	4	5	5	2	21	4	5	5	5	16	57				
31	5	4	5	4	18	1	5	5	11	1	4	1	3	3	12	5	5	4	5	19	60				
32	3	2	2	2	9	2	2	3	7	5	2	5	5	2	19	5	5	2	5	17	52				
33	2	5	4	5	16	3	5	2	10	4	1	2	3	3	13	3	5	5	5	18	57				
34	2	3	4	4	13	3	3	3	9	5	5	2	5	2	19	4	3	5	4	16	57				
35	2	4	4	4	14	2	2	5	9	1	2	2	2	3	10	3	5	4	5	17	50				
36	5	5	5	5	18	3	3	2	8	5	3	3	3	3	17	3	5	5	5	18	55				
37	5	5	5	4	19	1	2	5	8	5	5	5	3	3	21	5	5	5	5	20	68				
38	5	2	5	5	17	3	5	3	11	2	2	3	3	2	12	2	5	5	5	17	57				
39	5	4	4	4	17	3	3	2	8	5	5	2	5	1	18	5	5	4	5	19	62				
40	3	2	4	2	11	2	3	5	10	1	3	3	3	3	13	5	3	5	5	18	52				
41	5	4	5	4	18	1	3	5	16	5	5	5	2	2	19	5	5	4	5	19	62				
42	2	2	4	2	10	2	5	5	12	4	4	2	5	3	20	2	5	2	5	14	56				
43	5	4	5	2	16	1	2	1	4	4	5	5	5	3	22	2	3	5	4	14	56				
44	5	2	4	2	13	1	5	5	11	1	2	5	5	3	16	3	3	2	5	13	53				
45	3	4	4	4	15	2	2	3	7	5	2	5	5	2	19	4	4	5	5	18	59				
46	5	5	5	5	20	3	3	5	11	4	1	2	2	3	12	3	5	5	5	18	61				
47	2	4	4	4	14	3	3	3	9	5	5	5	2	2	19	5	5	4	5	19	61				
48	2	2	5	3	12	2	2	5	9	5	4	2	3	3	16	3	5	5	5	18	55				
49	3	4	2	4	13	3	3	2	8	1	5	5	5	2	18	5	5	5	5	20	59				
50	5	2	5	2	14	1	2	1	4	1	4	5	5	1	16	2	2	2	2	8	42				
51	3	1	2	1	7	3	3	5	11	5	2	5	5	2	19	3	3	1	2	9	46				
52	2	5	4	5	16	3	3	5	11	2	5	2	5	1	15	5	2	3	5	15	57				
53	5	5	2	3	15	2	3	3	8	1	3	5	3	2	14	5	5	4	5	18	55				
54	2	4	2	2	10	3	3	3	9	2	5	5	5	1	18	5	5	4	5	19	56				
55	2	5	5	5	17	3	2	5	10	1	5	5	5	2	18	5	3	5	5	18	63				
56	1	2	2	2	9	2	1	3	6	2	5	2	5	2	16	2	5	5	5	17	48				
57	5	2	5	5	17	2	3	3	8	5	5	5	1	1	17	3	3	2	2	10	52				
58	1	4	3	4	12	2	1	5	8	2	4	2	5	1	14	2	3	2	3	14	48				
59	2	5	5	5	17	2	3	3	8	3	5	3	2	2	15	2	3	5	5	16	56				
60	1	5	5	5	16	2	3	3	10	2	4	2	5	2	15	2	5	5	5	17	58				
61	2	4	4	4	12	2	2	5	9	5	2	5	5	1	18	3	5	5	5	18	57				
62	1	5	5	4	15	2	2	3	7	5	5	5	5	2	22	2	5	5	4	16	60				
63	2	2	2	2	8	2	2	5	9	3	2	1	2	1	9	3	5	2	5	15	41				
64	5	5	4	2	16	2	2	3	7	3	5	3	5	2	18	4	2	2	4	12	53				
65	2	4	4	2	12	3	3	5	11	1	3	3	2	1	10	2	5	4	5	16	49				
66	3	2	4	2	11	3	3	3	8	5	5	2	5	2	19	2	5	5	5	17	56				
67	5	4	5	5	19	3	2	3	8	2	5	5	2	3	17	2	3	5	5	15	59				
68	2	4	4	4	14	1	2	2	5	3	4	3	3	2	15	3	5	5	4	17	51				
69	2	5	4	4	15	1	5	5	11	5	2	5	5	2	19	4	5	5	5	19	64				
70	2	3	4	2	11	1	1	3	5	3	4	2	3	2	14	3	5	5	5	16	46				
71	1	2	2	2	9	2	4	5	9	2	3	5	2	1	13	3	5	5	5	18	49				
72	2	2	2	2	9	2	3	5	11	3	4	1	3	2	13	4	5	2	5	16	49				
73	2	5	3	3	13	2	4	3	9	1	5	5	2	4	17	4	4	4	3	15	54				
74	2	3	2	2	9	2	2	5	9	3	2	2	4	4	15	4	5	5	5	19	52				
75	4	2	3	3	12	2	5	4	11	1	5	3	5	4	19	4	4	5	3	16	58				
76	3	3	3	3	13	4	5	4	13	1	1	2	4	4	13	4	5	4	4	16	45				
77	4	3	3	3	13	4	5	4	13	1	1	2	4	4	13	4	5	5	5	19	58				
78	2	1	2	2	7	2	2	2	6	3	5	2	5	3	18	5	5								

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Cómo se relaciona el capital humano con el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del capital humano con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el capital humano con el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el capital humano con la conciliación personal y laboral del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el capital humano con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H₁= El capital humano se relaciona significativamente con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁= El capital humano se relaciona significativamente con el diseño del puesto de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H₂= El capital humano se relaciona significativamente con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H₃= El capital humano se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H₄= El capital humano se relaciona significativamente con la conciliación personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H₅= La retención del personal se relaciona significativamente con la</p>	<p>Objetivo general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación del capital humano con la retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación del capital humano con el diseño del puesto del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. - Establecer la relación del capital humano con la retribución del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. - Establecer la relación del capital humano con el desarrollo profesional del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. - Establecer la relación del capital humano con la conciliación personal y laboral del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. - Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. - Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019. 	Capital humano	Capacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de conocimientos normativos. - Fortalecimiento de habilidades intelectuales. - Organización y fortalecimiento de acciones y experiencia.
				Capacidad social	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve relaciones interpersonales. - Fortalece relaciones laborales y colaborativas.
				Capacidad afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Genera confianza afectiva. - Promueve acciones de integración laboral. - Fortalece relaciones afectivas entre los colaboradores.
			Retención del personal	Diseño del puesto	<ul style="list-style-type: none"> - Goza de autonomía y autoestima. - Utiliza conocimientos y habilidades de desarrollo de tareas.
				Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe una retribución justa. - Percibe incentivos y beneficios laborales
				Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica competencias genéricas para la resolución de problemas. - Aplica competencias específicas para la resolución de problemas. - Percibe concursos de promoción laboral.
				Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe estrategias de conciliación y solución de conflictos. - Percibe estrategias de retención del talento humano.

<p>humano con la conciliación del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la retención del personal con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019?</p>	<p>capacidad intelectual del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H6= La retención del personal se relaciona significativamente con la capacidad social del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p> <p>H7= La retención del personal se relaciona significativamente con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC. del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2019.</p>	<p>- Establecer la relación de la retención del personal con la capacidad afectiva del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC-2019.</p>			
--	--	---	--	--	--

Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población	Muestra	Procesamiento estadístico e Instrumentos de investigación	Prueba de contrastación de hipótesis																						
<p>Tipo de investigación.</p> <p>Según la finalidad.</p> <p>Investigación aplicada, porque surge de la necesidad de mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de los sistemas, procedimientos, normas, reglas tecnológicas actuales a la luz.</p> <p>Según su carácter.</p> <p>Investigación descriptiva-correlacional, porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.</p> <p>Según su naturaleza.</p> <p>Investigación cuantitativa, porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.</p> <p>Según el alcance temporal.</p> <p>Investigación transversal, porque en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia la variable simultáneamente en un solo año.</p> <p>Según la orientación que asume.</p> <p>Investigación orientada a la comprobación. porque la investigación tiene propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.</p>	<p>El diseño es descriptivo-correlacional. Todo estudio descriptivo-correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.</p> <p>Su esquema es el siguiente:</p> <p>M = Muestra probabilista de los</p> <div></div> <p>colaboradores.</p> <p>O₁ = Medición del capital humano.</p> <p>O₂ = Medición de la retención de personal.</p> <p>r = Relación</p>	<p>La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los trabajadores estables y contratados que hacen un total de 78 de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC, perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho, provincia de Lima y región Lima-Callao.</p> <div><p>Cuadro 1. Distribución de los trabajadores estables y contratados.</p><table><tr><th rowspan="2">Personal</th><th colspan="2">Sexo</th><th rowspan="2">N°</th><th rowspan="2">%</th></tr><tr><th>Masculino</th><th>Femenino</th></tr><tr><td>Estable</td><td>11</td><td>8</td><td>19</td><td>24%</td></tr><tr><td>Contratado</td><td>45</td><td>14</td><td>59</td><td>76%</td></tr><tr><td>Total</td><td>56</td><td>22</td><td>78</td><td>100%</td></tr></table><p>Fuente: Nombres de los trabajadores estables y contratados de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC</p></div>	Personal	Sexo		N°	%	Masculino	Femenino	Estable	11	8	19	24%	Contratado	45	14	59	76%	Total	56	22	78	100%	<p>Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado de carácter censal. Se consideró como muestra a toda la población.</p>	<p>Procesamiento estadístico.</p> <p>Análisis descriptivo.</p> <p>En la investigación se llevará a cabo el siguiente análisis descriptivo:</p> <p>Se dio confiabilidad a los instrumentos de medición.</p> <p>Se aplicó los instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.</p> <p>Se construyó tablas de distribución de frecuencia</p> <p>Se construyó figuras estadísticas.</p> <p>Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.</p> <p>Análisis inferencial.</p> <p>En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal, de los resultados que se obtuvieron se estableció que no existe un ajuste normal o entre los datos y de este modo se utilizó la prueba “Tao b de Kendall” para establecer si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0.05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0.05$ (no existe correlación significativa).</p> <p>Instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Cuestionario de capital humano. El instrumento consta de 16 items y mide el capital humano de modo general y específico.</p> <p>Cuestionario de retención del personal. El instrumento consta de 16 items y mide la retención de personal de modo general y específico.</p>	<p>Prueba tao b de Kedall-</p>
Personal	Sexo			N°	%																						
	Masculino	Femenino																									
Estable	11	8	19	24%																							
Contratado	45	14	59	76%																							
Total	56	22	78	100%																							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 25 de junio de 2019

Carta P.980 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

JULISSA ROMERO CHASNAMOTE

LUFRAMA HARDWARE TECHNOLOGIES SAC

ATENCIÓN:

GERENTA DE ADMINISTRACION

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **RAFAEL DARIO LUJAN MIGUEL**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAFAEL DARIO LUJAN MIGUEL** identificado(a) con DNI N.º **6785305** y código de matrícula N.º **7000921917**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

11	¿La ejecución de planes de carrera para los colaboradores en relación a su perfil y competencias laborales asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓			
12	¿La realización de concursos de promoción para acceder a puestos de mayor responsabilidad asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 4: Conciliación de la vida personal laboral	Si	No	Si	No	Si	No		
13	¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida laboral como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?	✓		✓		✓			
14	¿La adecuada orientación y solución de los conflictos surgidos del conflicto en la vida laboral de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓			
15	¿La empresa sensibiliza con talleres, sobre el conflicto laboral como una estrategia de gestión, para el manejo de situaciones críticas?	✓		✓		✓			
16	¿La eficaz y oportuna orientación en la solución de conflictos personales de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Puede aplicarse el cuestionario*

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐
 Apellidos y nombres del juez validador: Sr. Mg: *Papa Parilasso, Flavio Romeo* DNI: *01212856*
 Especialidad del validador: *Psicólogo (Especialista)* *22 de Junio del 2019.*

Quipica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

11	¿La ejecución de planes de carrera para los colaboradores en relación a su perfil y competencias laborales asegura la retención del talento en la empresa?	✓					
12	¿La realización de concursos de promoción para acceder a puestos de mayor responsabilidad asegura la retención del talento en la empresa?	✓					
	DIMENSIÓN 4: Conciliación de la vida personal laboral	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida laboral como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?	✓		✓		✓	
14	¿La adecuada orientación y solución de los conflictos surgidos del conflicto en la vida laboral de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	
15	¿La empresa sensibiliza con talleres, sobre el conflicto laboral como una estrategia de gestión, para el manejo de situaciones críticas?	✓		✓		✓	
16	¿La eficaz y oportuna orientación en la solución de conflictos personales de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ Después de corregir ☐ No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Juan Germán Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicología y Sociología

.....6 de Julio.....del 2019



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

11	¿La ejecución de planes de carrera para los colaboradores en relación a su perfil y competencias laborales asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	
12	¿La realización de concursos de promoción para acceder a puestos de mayor responsabilidad asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Conciliación de la vida personal laboral	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida laboral como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?	✓		✓		✓	
14	¿La adecuada orientación y solución de los conflictos surgidos del conflicto en la vida laboral de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	
15	¿La empresa sensibiliza con talleres, sobre el conflicto laboral como una estrategia de gestión, para el manejo de situaciones críticas?	✓		✓		✓	
16	¿La eficaz y oportuna orientación en la solución de conflictos personales de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA DNI: 093333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

..08..de JUNIO...del 2019.

Yolanda Franco

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo